

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان :

واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية
- نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي - أنموذجا -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: التنظيم والعمل

إشراف الدكتور :

- ابراهيم هياق

إعداد الطلبة :

- قلبو بادية

- بن قدور كريمة

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة الأصلية	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	ابراهيم هياق
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	

السنة الجامعية: 2023-2024

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان :

واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية
- نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي -
أنموذجا -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع

تخصص: التنظيم والعمل

إشراف الدكتور :

- ابراهيم هياق

إعداد الطلبة :

- قلبو بادية

- بن قدور كريمة

لجنة المناقشة:


الصفة	المؤسسة الأصلية	الرتبة العلمية	اسم الأستاذ
رئيسا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	
مشرفا ومقررا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	ابراهيم هياق
ممتحنا	جامعة الشهيد حمه لخضر	أستاذ التعليم العالي	

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل في إيصالنا
إلى هذا المستوى بالدعاء والتحفيز والعطاء وعلى رأسهم الوالدين
، أساتذتنا ومربونا حفظهم الله وعلى رأسهم الدكتور: هياق
إبراهيم نهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

 قلبو بادية- بن قدور كريمة

شكر وعرفان

بعد انجازنا هذا العمل المتواضع لا يسعنا الا ان نحمد الله عز وجل الذي امددنا بالقوة والصبر على مواصلة

هذا البحث واتمامه؛ كما نتقدم بجزيل الشكر للأستاذ " هياق إبراهيم " بتفضله بالإشراف على هذه المذكرة ولما بذله

من جهد وعلى كل النصائح والتوجيهات التي قدمها لنا وكان حافزا في إتمام هذا العمل المتواضع كما نتقدم

بالشكر العظيم الى الاساتذة المحكمين في كل ارشاد وتوجيه مقدم لنا كل واحد باسمه ولا يفوتنا ان نعبر عن

تقديرنا الخالص وامنياتنا الى كل من امددنا بيد العون والتشجيع والإرشاد

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة واقع العمل النقابي في المؤسسات التربوية دراسة ميدانية ببلدية الوادي، ولتحقيق أغراض الدراسة فقد استخدمنا المنهج الوصفي معتمدين في ذلك على أداة الاستمارة كأداة رئيسية في الدراسة، وتم توزيعها على عينة حصرية قوامها 65 مسؤول فرع نقابي وتم استخراج النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وفي الأخير توصلنا للنتائج التالية:

أن النقابات تلعب دوراً محورياً في تحسين بيئة العمل والدفاع عن حقوق العمال، سواء من خلال خلق بيئة عمل آمنة وصحية، أو المشاركة في صنع القرار وتطوير المناهج، إضافةً إلى دورها الاجتماعي في تحسين مستوى المعيشة عبر تقديم الحوافز المادية والمعنوية، والمساهمة في حل مشكلات السكن وتقديم الخدمات الصحية، ولكنه يعاني من عقبات هيكلية وإدارية تتطلب معالجة شاملة.

الكلمات المفتاحية: - النقابة - - بيئة العمل - المجال الوظيفي - المجال الاجتماعي - صعوبات العمل النقابي.

Abstract

This study aimed to understand the reality of union work in educational institutions through a field study in the municipality of El Oued. To achieve the objectives of the study, we employed the descriptive method, relying on the questionnaire as the primary tool. The questionnaire was distributed to a stratified sample of 65 union branch leaders, and the results were analyzed using the SPSS statistical program.

The study concluded with the following findings: unions play a pivotal role in improving the work environment and defending workers' rights by creating a safe and healthy workplace, participating in decision-making, and contributing to curriculum development. Additionally, unions have a social role in enhancing workers' living standards by providing material and moral incentives, helping to solve housing problems, and offering health services. However, the study also revealed that unions face structural and administrative challenges that require comprehensive solutions.

Keywords: - The union - - Work environment - Functional field - Social field - Difficulties of union work.

قائمة الفهارس

فهرس المحتويات

I	الإهداء
II	شكر وعرهان
III	ملخص الدراسة باللغة العربية:
V	Abstract
VI	قائمة الفهارس
VII	فهرس المحتويات
IX	فهرس الجداول
أ	مقدمة

الفصل الأول الادبيات النظرية والتطبيقية

8	تمهيد:
9	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
9	المطلب الأول: العمل النقابي
17	المطلب الثاني: المؤسسة التربوية:
21	المطلب الثالث: العلاقة بين العمل النقابي المؤسسة التربوية
22	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية
22	المطلب الأول: الدراسة السابقة:
27	المطلب الثاني: المقاربة النظرية :
28	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

29	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
29	المطلب الأول: طريقة الدراسة
29	الفرع الأول: المنهج المتبع في الدراسة

29	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة:.....
31	الفرع الثالث: مصادر المعلومات وطرق جمعها:
31	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
31	الفرع الأول: أدوات جمع البيانات
32	الفرع الثاني: البرامج والأساليب الاحصائية
34	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج
34	المطلب الأول : عرض وتحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الأول: المجال الوظيفي
43	المطلب الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الأول: المجال الاجتماعي
52	المطلب الثالث : عرض وتحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الثالث صعوبات العمل
60	المطلب الرابع: النتائج في ضوء الفرضيات
65	خلاصة:
66	خاتمة
66	قائمة المصادر والمراجع
66	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

30	الجدول رقم (01):
32	الجدول رقم (02):
34	الجدول رقم (03)
35	الجدول رقم (04)
35	الجدول رقم (05)
36	الجدول رقم (06)
37	الجدول رقم (07)
38	الجدول رقم (08)
39	الجدول رقم (09)
39	الجدول رقم (10)
40	الجدول رقم (11)
41	الجدول رقم (12)
42	الجدول رقم (13)
42	الجدول رقم (14)
43	الجدول رقم (15)
44	الجدول رقم (16)
45	الجدول رقم (17)
45	الجدول رقم (18)
46	الجدول رقم (19)
47	الجدول رقم (20)
48	الجدول رقم (21)
48	الجدول رقم (22)
49	الجدول رقم (23)
50	الجدول رقم (24)
52	الجدول رقم (25)
53	الجدول رقم (26)

53	الجدول رقم (27)
54	الجدول رقم (28)
55	الجدول رقم (29)
56	الجدول رقم (30)
57	الجدول رقم (31)
57	الجدول رقم (32)
58	الجدول رقم (33)
59	الجدول رقم (34)

مقدمة

1-توطئة

إن التفاعل بين النقابة والعمال يُعد أمرًا طبيعيًا وحتميًا نظرًا لطبيعة العلاقة التبادلية بينهما، حيث تُبنى هذه العلاقة على تبادل المصالح المشتركة، تستمد النقابة قوتها من دعم القاعدة العمالية، إذ تعتمد على الاحتكاك الدائم بالعمال لتحديد احتياجاتهم ومطالبهم المادية والمعنوية، تقوم النقابة بدور الوسيط بين العمال وإدارة المؤسسة، حيث تعمل على التفاوض لتحقيق هذه المطالب وضمان حقوق العمال، مما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الشعور بالانتماء والالتزام لدى العاملين.

من ناحية أخرى، فإن وضعية المؤسسة العمومية تمثل عنصرًا مهمًا في هذا التفاعل، حيث أن تحسين ظروف العمل وتلبية مطالب العمال يتطلب تعاونًا وثيقًا بين النقابة وإدارة المؤسسة. إن تحقيق مطالب العمال بشكل متوازن مع الحفاظ على استدامة المؤسسة العمومية يمثل تحديًا، لكنه أيضًا ضروري لتحقيق بيئة عمل مستقرة ومنتجة.

النقابة، في هذا السياق، تلعب دورًا محوريًا كموجه رئيسي لتحقيق الرضا الوظيفي، فهي تسعى إلى خلق توازن بين حقوق العمال ومتطلبات المؤسسة، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز كفاءة وإنتاجية المؤسسة. الإدارة المشرفة على العمال ليست بمعزل عن هذا الدور، بل إنها شريك في هذه العملية، حيث تسعى إلى تطوير المؤسسة العمومية من خلال تحسين بيئة العمل وتوفير الظروف الملائمة التي تعزز من فعالية العاملين.

في ظل التطورات الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية التي يمر بها المجتمع، تصبح النقابة والإدارة معًا ركيزة أساسية لتحقيق الفعالية الشاملة للمؤسسة العمومية، فالتعاون بينهما يساهم في تعزيز الأداء الاجتماعي، الاقتصادي، والخدمي، والخدمات للمؤسسة، مما ينعكس بشكل إيجابي على المجتمع ككل ويعزز من استقراره ونموه.

2-الإشكالية

تمكنت النقابات في العديد من بلدان العالم من تنظيم صفوف الطبقة العاملة والمساهمة في تحسين شروط العمل، وذلك منذ بداياتها خلال الثورة الصناعية، ومع مرور الوقت، تطورت هذه التنظيمات النقابية لتنتشر في مختلف القطاعات، وأصبحت أداة فعالة في مواجهة الظلم والاستغلال والقهر الاجتماعي الذي تعرضت له الطبقة الكادحة، كانت الاستغلال الجسيم، مثل خفض الأجور وزيادة ساعات العمل، من الأسباب الأساسية التي دفعت إلى تأسيس النقابات، بهدف تحرير العمال وتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية.

في الجزائر، كانت النقابات حاضرة منذ الاستقلال، حيث برزت بوضوح في العديد من القطاعات، من بينها القطاع التربوي، الذي يتميز بحساسيته وأهميته الكبيرة، لعبت التنظيمات النقابية في هذا القطاع دورًا محوريًا في الدفاع عن حقوق العمال، والعمل على تحسين ظروف العمل، ما أدى إلى احتجاجات واسعة النطاق مع ظهور

هذه التنظيمات. وقد أصبحت النقابات أداة فعالة أثرت في شريحة كبيرة من المعلمين والموظفين في المؤسسات التعليمية، الذين لجأوا إلى التنظيمات النقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ومواجهة التحديات التي تواجههم في بيئة العمل.

تتحلى هذه التحديات بشكل خاص في المجال الوظيفي، حيث تركز النقابات على تحسين الظروف المهنية للعاملين مثل الأجور العادلة، توفير فرص الترقية والتطوير المهني، وتحسين ظروف العمل اليومية. تسعى النقابات إلى ضمان بيئة عمل آمنة ومستقرة، حيث تشكل هذه القضايا حجر الزاوية في مطالب النقابات وتحركاتها. أما على صعيد المجال الاجتماعي، فتلعب النقابات دوراً حيوياً في تحسين الظروف المعيشية للعمال عبر المطالبة بتوفير السكن اللائق، وتقديم تسهيلات في مجالات النقل، القروض، والإعانات، إلى جانب تحسين القدرة الشرائية للعاملين. ويعتبر تحديد سن تقاعد مناسب أحد الجوانب الاجتماعية المهمة التي تحرص النقابات على تحقيقها للحفاظ على الصحة الجسدية والنفسية للعمال.

يختلف انخراط العاملين في هذه النقابات بناءً على توجهاتهم الأيديولوجية وانتماءاتهم الحزبية، حيث يعتمد مدى انضمامهم إلى النقابات على نزاهة هذه التنظيمات وقدرتها على تحقيق المصالح المشتركة، من جانبها، تتفاوض الحكومة مع النقابات على أساس توازن المصالح بين الطرفين، حيث يتم تلبية بعض المطالب بينما تظل بعض المطالب الأخرى خاضعة للتفاوض المستمر.

تسعى نقابات التربية في الجزائر إلى تعزيز وجودها كقوة فاعلة داخل المنظومة التعليمية، من خلال توحيد الصفوف وتعزيز الروابط الاجتماعية والاتحادات، بهدف تشكيل تجمعات نقابية أكثر تنظيماً وقوة لتحقيق مطالبهم. تعتبر مصداقية العمل النقابي مرتبطة إلى حد كبير بتوحيد الرأي واستراتيجية التحرك الجماعي، والتي تشمل تنسيق الجهود بين النقابات والعمال لخلق قوة تفاوضية أكبر.

تعتمد النقابات على مجموعة متنوعة من الأساليب والاستراتيجيات لتحقيق هذه المكاسب، تبدأ بالحوار كخطوة أولى لتجنب تعطيل العملية التعليمية، وفي حال عدم استجابة الحكومة، تلجأ النقابات إلى خطوات تصعيدية مثل المفاوضات، تقديم الإشعارات بالإضراب، والاحتجاجات، كما تستخدم النقابات تقديم العرائض الرسمية التي تتضمن شكاوى ومطالب العمال، وتلجأ إلى أساليب أخرى مثل تنظيم الإضرابات بأنواعها المختلفة حتى تتم الاستجابة للمطالب وتسوية الأوضاع المهنية للعاملين في القطاع التربوي. فكان التساؤل الرئيس للدراسة: ما هو واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية من جهة نظر مسؤولي الفروع النقابية نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي انموذجاً؟

- حيث يتفرع من هذا التساؤل تساؤلات فرعية هي كالاتي :

- هل يساهم العمل النقابي في تحسين المجال الوظيفي؟
- ما دور العمل النقابي في تعزيز المجال الاجتماعي؟
- ما هي الصعوبات التي تواجه العمل النقابي؟

2- الفرضيات:

- يساهم العمل النقابي في المجال الوظيفي في المؤسسات التربوية
- يساهم العمل النقابي في المجال الاجتماعي في المؤسسات التربوية
- توجد صعوبات في العمل النقابي في المؤسسات التربوية

3-مبررات اختيار الموضوع:

- الأسباب التي دفعتنا لإجراء دراسة حول العمل النقابي في الجزائر تمثلت في:
- التعرف أكثر على العمل النقابي بمعرفتنا للحقوق والواجبات.
- تدافع النقابة على حقوق العمال في الترقية
- إصدار الدولة لقانون جديد خاص بالعمل النقابي.
- التعرف على أسباب بروز العمل النقابي في الجزائر عموما وفي قطاع الوظيف العمومي خصوصا بشكل فعال خاصة في السنوات الأخيرة.
- التعرف على قدرة النقابة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال.
- قلة الدراسات حول هذا الموضوع خاصة ما تعلق بدور العمل النقابي في تحقيق الرضا الوظيفي في قطاع الوظيف العمومي.
- الحراك النقابي الذي عرفته المؤسسات العمومية والخاصة في الجزائر مؤخرا ومدى تأثيره على بيئة العمل.
- بروز حركات نقابية مستقلة حديثة النشأة ظهرت على المسرح العام كقوة اجتماعية تمثيلية.

4-أهداف الموضوع البحث وأهميته

أ- أهداف البحث:

- إن الهدف من هذه الدراسة وعلى غرار أي بحث علمي هو تحقيق مجموعة من الأهداف سواء لغرض تقديم حلول لبعض المشاكل وتزويد الأفراد بالعلم والمعرفة، يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

- الكشف عن واقع العمل النقابي والتعريف به.
- الاطلاع على أهم المشاكل والصعوبات التي تواجهها النقابات العمالية.
- الخروج ببعض الاقتراحات والتوصيات التي يمكن للعمال أن يستشهدوا بها أثناء المطالبة بحقوقهم القانونية نحو الجهات المعنية المنتمون إليها.

ب- أهمية البحث:

يعد العمل النقابي من أهم وابرز المواضيع الاستراتيجية التي تحفز الدارسين والباحثين على دراستها والغوص فيها فهي لم تعد تلعب دور الدفاع على العامل فقط بل توسعت مجالات اهتماماته، وأصبح يهتم بكل المجالات فهو يساهم في إعداد الطبقات العاملة وتحسين ظروفهم المادية والاجتماعية والمهنية والمشاركة في صناعة القرارات المصيرية التي تصب في مصلحة العامل وتحقق رضاه الوظيفي وتبرز أهميتها في:

- اعتبار المنظمات النقابية ظاهرة اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف الفئات العمالية للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية، المادية والاجتماعية و حتى النفسية المعنوية وتعتبر من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الفئات العمالية للدفاع عن مصالحها بصفة جماعية.

- تصنف المنظمات النقابية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل قوة شرعية في ممارسة وظائف متميزة ومتكاملة تهدف الي إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات.

- التعرف على الأدوار التي تلعبها الحركة النقابية على مستوى قطاع الوظيف العمومي في تحقيق الرضا الوظيفي والإصلاحات.

- إبراز دور التنظيمات النقابية على مستوى قطاع الوظيف العمومي في إعادة إنتاج واقع تنظيمي جديد يتماشى مع احتياجات ومتطلبات وتطلعات المجتمع.

6 - منهج البحث:

يتطلب إجراء الدراسة الميدانية اتباع منهج علمي محدد يضمن تأطير البحث التجريبي بالأساليب والوسائل التي يعترف بها العلم ويقر بصحتها. ويعرف "موريس أنجرس" المنهج بأنه "الطريقة الموضوعية التي يعتمد عليها الباحث في دراسة ظاهرة منظمة من العمليات تسعى لتحقيق هدف محدد" (موريس أنجرس، 2004، صفحة 197)، سواء كان ذلك حول ظاهرة معينة أو مشكلة بهدف تشخيصها بدقة ووصفها بوضوح لتحديد أبعادها بحيث يسهل التعرف عليها. ونظراً لتنوع الموضوعات التي يناقشها علم الاجتماع، يعتمد الباحثون على مناهج متنوعة بحسب نوع الظاهرة التي يدرسونها والنتائج المرجوة من الدراسة. بناءً على ذلك، تم اختيار المنهج الوصفي في هذه الدراسة،

باعتباره الطريقة المناسبة لوصف الظاهرة موضوع الدراسة بمنهجية علمية دقيقة، وتقديم النتائج في صورة بيانات كمية قابلة للتحليل والتفسير من منظور سوسيولوجي.

الفصل الأول

الادبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

في هذا الفصل، يتم استكشاف الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، التي تتمحور حول واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية من جهة نظر مسؤولي الفروع النقابية نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي؛ يتم التركيز في هذا الفصل على تحديد العلاقة بين هذين المتغيرين، والكشف عن واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية.

تم في هذا السياق استعراض الدراسات السابقة التي تشكل الأساس والمنطلق لهذه الدراسة، بالإضافة إلى الاطلاع على المقاربة النظرية المتعلقة بالعمل النقابي و المؤسسة التربوية الجزائرية. وقد تم اعتماد هذه المقاربة كمرجعية أساسية تستند عليها الدراسة لتحديد العلاقة بين متغيراتها، بالإضافة إلى تحليل النتائج واستنتاجات البحث. يُعتَبَر هذا الفصل خطوة أساسية في عملية البحث، حيث يساهم في توجيه الدراسة وتحديد مسارها الفعلي. ويعكس تنوع الأدبيات والمقاربات المعتمدة في هذا الفصل الاهتمام الشامل والشمولي بموضوع العمل النقابي و المؤسسة التربوية الجزائرية، مما يساهم في إثراء المعرفة في هذا المجال وتقديم مساهمة قيمة للبحث العلمي.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: العمل النقابي

تمهيد

يعد موضوع العمل النقابي ياحدى أبرز اهتمامات الباحثين في علم الإدارة منذ القدم وحتى اليوم كونه يصنف ضمن المواضيع المعقدة لارتباطه بالعنصر البشري مما يزيد من صعوبة إيجاد تعريف موحد له، حيث سنعرض في هذا المطلب عدة تعريفات لمتغير العمل النقابي من وجهات نظر مختلفة لباحثين ومنظرين كل على اختلاف طرحه وتصوره للمفهوم.

أولاً: مفهوم النقابة :

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ودراسته، ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعريفات التالية:

1- لغة :

فالنقابة لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحة، ويقال نقيباً أو رئيساً أو عقيد، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات). (عبد الوهاب الكيالي ، 1990 ، صفحة 604)

2- اصطلاحاً

فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل . (خالد علي عمر وآخرون، 2009 ، صفحة 111)

كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية لتخفيف على الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج" (مهدي حسن زوولف، 2003، صفحة 273.)

تعرف النقابة على أنها اتحاد" مستديم من العمال الأجراء لحماية أفرادهم في العمل، فهي تقوم على الرغبة التعاونية بين أفرادها وراء غرض مشترك".

النقابة" جمعية يقيمها الأعضاء يتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم، بما في ذلك تلبية بعض حاجاتهم الاقتصادية والإنسانية، وهي جمعية إذا تأسست قانونا ، فالدولة تمنحها الترخيص لتحقيق منفعة عامة، أي خدمة مصالح العمل أو مهنة معينة ومصالح من ينتمون إليها، ولكونها يمكن أن تملك قوة مهمة يمكن أن يكون لها دور وتأثيرات سياسية". (سعاد فاتن برنوطي ، 2007 ، صفحة 491)

النقابة تعتبر نوعًا من المنظمات الاجتماعية الجماهيرية التي أسستها الحركة العمالية لتحقيق التعاون بين أفرادها حول غرض مشترك، مثل تحسين الأجور، ظروف العمل، وتلبية احتياجاتهم الاقتصادية والإنسانية. كما يمكن أن تكون للنقابات تأثيرات سياسية، وذلك بناءً على قوتها وقدرتها على التأثير في صنع القرار والسياسات المتعلقة بالعمل والحقوق الاجتماعية.

بناءً على هذه المفاهيم، هي كيان يجمع بين الدفاع عن المصالح المهنية والمادية للعاملين، وتحقيق تحسينات اجتماعية واقتصادية، مع إمكانية لعب دور سياسي في الدفاع عن حقوق الأفراد والمجموعات التي تمثلها. إجرائيا: هي: تنظيم أو منظمة أو جمعية تضم مجموعة من العمال أو الأفراد يتعاونون على خدمة وحماية مصالحهم، وكذلك تحسين ظروف المعيشة ورعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم.

ثانيا: ماهية العمل النقابي

1. مفهوم العمل النقابي :

يرى "عماد الدين حسن" مفهوم النقابات المهنية والعمالية أنها التنظيم الاجتماعي المهني الذي يستهدف تحقيق مصالح أصحاب المهنة والحفاظ على هذه المصالح، وتدعمها بشتى الوسائل المشروعة اجتماعيا، ويحكم هذا التنظيم مجموعة من اللوائح والقوانين التي تحدد الأهداف والغايات والوسائل والأساليب التي تتخذ للوصول إلى هذه الأهداف وتلك الغايات (محمد الأصمعي، 2005، صفحة 41).

وتعرف في معجم علم الاجتماع على أنها "تنظيم اختياري دائم للعمل يهدف إلى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم" (احمد زكي بدوي، 1977، صفحة 615)

ان النقابة هي تنظيم اجتماعي مهني يسعى إلى تحقيق مصالح أعضائه من أصحاب المهن، والحفاظ على هذه المصالح من خلال وسائل مشروعة اجتماعيًا، هذا التنظيم تحكمه مجموعة من اللوائح والقوانين التي تحدد أهدافه وغاياته، بالإضافة إلى الوسائل والأساليب التي يتم اتباعها لتحقيق تلك الأهداف، من هذا المنظور، النقابة ليست مجرد هيئة تمثيلية، بل هي تنظيم مؤسسي يُبنى على قواعد واضحة من الأنظمة القانونية والاجتماعية.

من منظور معجم علم الاجتماع: يركز هذا التعريف على الطبيعة الطوعية والدائمة للنقابة، ويبرز النقابة كأداة لتحقيق تحسينات عملية ومعيشية للعاملين.

اجرائيا: النقابة تمثل تنظيمًا اجتماعيًا مهنيًا أو عماليًا، يُشكّل بمبادرة طوعية من الأفراد بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والمادية وتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم. النقابة ليست مجرد وسيلة للتعبير عن المصالح، بل هي إطار منظم يخضع لقوانين ولوائح تحكم نشاطاتها واستراتيجياتها لتحقيق أهدافها. كما أنها تعتمد على الشرعية الاجتماعية في استخدام وسائل متنوعة لتحقيق هذه الأهداف، مما يجعلها عنصرًا أساسيًا في التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل، إضافة إلى دورها في تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعاملين.

2. أهمية العمل النقابي :

-تحسين ظروف العمل: يعمل النقابيون على تحسين ظروف العمل والحفاظ على سلامة وصحة العمال يسعون لتحقيق رواتب ومزايا عادلة، وتوفير ساعات عمل مناسبة وعمل آمن، وتقديم حماية قانونية للعمال.

-تعزيز العدالة الاجتماعية: يهدف العمل النقابي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال التعامل المتكافئ بين أصحاب رؤوس الأموال والعمال. يسعى النقابيون لتقليل الفجوة بين الطبقات الاقتصادية وتحقيق توزيع عادل للثروة والفرص.

-حماية حقوق العمال: يعمل النقابيون على حماية حقوق العمال وضمان احترامها. يتضمن ذلك الحق في الانضمام إلى النقابة والتفاوض الجماعي والحصول على إجازات وحقوق العمل الأخرى المتعلقة بالإجازات والعمل الإضافي والتأمين الاجتماعي والحماية من التمييز والتسريح التعسفي.

-قوة التمثيل الجماعي: يتيح العمل النقابي للعمال أن يكونوا لهم صوتًا قويًا ومؤثرًا في مكان العمل والمجتمع. يتم تعزيز قدرة العمال على التفاوض بشأن شروط العمل والتأثير في صنع القرارات المؤسسية.

-التضامن والتعاون: يعمل العمل النقابي على تعزيز التضامن والتعاون بين العمال في مكان العمل وحتى عبر الصناعات المختلفة يوفر النقابيون بيئة تعاونية تعزز التضامن وتتيح للعمال تبادل المعرفة والخبرات ودعم بعضهم البعض.

3-تعريف الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

تعتبر هذه النقابة أحد النقابات المستقلة في الجزائر حيث تنشط في الطور المتوسط والطور الابتدائي، تأسس الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين والذي يعد منظمة نقابية مستقلة سنة 2003، رئيس المكتب الوطني الحالي هو : السيد الصادق دزيري.

من مطالبها :

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع.
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقية المهنية والاجتماعية.
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة.
- المشاركة في حل الثلاثيات والثنائيات بدون وصاية الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبار هذه النقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية.

كما أكد رئيس "إنباف" من تاريخ إنشاء ملف الخدمات الاجتماعية في الجزائر سنوات الثمانينيات إلى غاية 1994م عندما تحول الملف إلى يد المركزية النقابية عن طريق "صفقة" منحتها الحكومة مقابل التنازل عن طلبها باسترجاع وصب تلك الأموال، نظرا للوضع المأساوي الذي كانت تعيشه البلاد وتأثيره على الوضعية الاقتصادية للبلاد. - كشف المتحدث أن تسيير الملف عرف تجاوزات رهيبية منذ سيطرة المركزية النقابية عليه، في حين حرم مئات الآلاف من مستحقيها ، من الاستفادة منها سواء فيما يتعلق بالعلاج أو اقتناء السيارات أو شراء السكنات، وأشار في هذا الخصوص إلى استفادة العشرات بل المئات من النقابيين المتورطين من شراء شقق وفيات وسيارات لهم ولأولادهم بأموال العمال الكادحين في قطاع التربية، ويضيف من هذا المنطلق بدأ الصراع، وكان هذا الانشغال أيضا سببا في زعزعة قطاع التربية لعدة سنوات إلى غاية أن قررت الحكومة تجميد القانون الذي كان يسير الملف خلال سنة 2010، إضافة إلى 700 مليار سنتيم أخرى لسنة 2011 بمجموع 2000 مليار سنتيم، تأمل النقابة في استغلالها لإنجاز مشروع بصالح موظفي القطاع على غرار مشروع سكني أو مستشفى خاص بهم، والأهم أنها طالبت بانتخاب لجنة وطنية ولجان ولائية تسهر على ترشيد صرف هذه الأموال من الآن مع تكريس مبدأ التضامن الوطني، وقد استجابة الوصاية لهذا المطلب أخيرا وتوصلت إلى حل نهائي يتمثل في إنتخاب فصاعدا هذه اللجان وتنصيبها". (زين الدين زمر ، 2020 ، صفحة 109)

4- النظريات المفسرة للعمل النقابي :

4-1- النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسم ميشال كروزي النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي المفسرة لها الى خمس نظريات

أساسية :

وجهة نظر وراثية: تنطلق من اصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها، وترى انه يوجد افراد كان يعيشها هؤلاء الافراد .

وجهة نظر بنوية: تعتمد على دراسة البنية الداخلية للنقابة أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي مميز له خصائص محددة تساعدها على العمل بصفة مستمرة ومستقرة .

وجهة نظر وظيفية: اهتمت هذه النظرية بدراسة الوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة بصفة مباشرة مع الواقع الاجتماعي الذي تعيشه الطبقة العاملة .

وجهة نظر أيديولوجية: ترى أن الحرك الأساسي لها هي الأيديولوجية التي تتبناها والتي تعمل وفقا لها وتسعى الى تحقيق افكارها ومبادئها .

وجهة نظر تغيرية: تعتبر النقابة عاملا مهما في احداث عمليات تغير المجتمع الذي تتواجد فيه (فيردمال، دون تاريخ)

4-2- النظرية الأخلاقية :

اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالمساواة والعدل ويرى أصحابها من بينهم: "سان سيمون ،برودون ،فروبيت "أن نشأة النقابة يعود الى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية ،لذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف ، كما اعتبرت هذه النظرية النقابة بمثابة وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال والنتائج عن اللا عدالة في تقسيم الثروة بين العمال وارياب العمل . (الجيلي، دون تاريخ ، صفحة 51)

4-3- الاتجاه النفاولي :

هذا الاتجاه بزعامه كارل ماركس حيث عالج موضوع النقابة في اطار تحليل قيمة العمل وعملية الصراع بين الطبقات وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية كما ورد ذكر اهم مبادئها في نظرية الصراع حيث ابدأ كبيرا بالنقابة كأداة لتجميع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعيا طبقيًا حيث يرى ان تحرير العمال انما هو صنع العمال انفسهم وليس من صنع مجموعة من المتأمرين ومن صنع اقلية او من صنع إرادة خيرة . (حمزة، 2016-2017، صفحة 42)

-الاتجاه التشاؤمي هذه النظرية هي استمرار للاتجاه السابق غير انها تعتبر النشاط النقابي اقل فاعلية في تحقيق مطالب العمال ،وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع .

حيث انطلق لينين من فكر وعدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية ، كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات باعتمادها على الجانب الاقتصادي والسياسي اذ يرى بأن الكفاح وحدة للنقابات لن يحقق تغيرا ذا بال، وان قصار ما يمكن ان تصل اليه النقابات لكفاحها الاقتصادي هو ان تحسن قليلا من ظروف بيع العمال سلعتهم _قوة العمل_ وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عميقة ،وتأنيا ان الكفاح السياسي والثوري يجب ان يكون له مكان ،بل أولوية ف عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخييره .

ويرى روبرت ميشلز ان التشكيلات البيروقراطية السياسية والنقابية تسير نحو تراجع عن أهدافها الراديكالية ،والمطالبة بحقوق العامة فيها ،التي تبني فلسفة محافظة أكثر اعدالا ،مؤيدة بقاء الوضع الراهن ،كل هذا يحدث عندما تنحرف الصفوف الحزبية والنقابية عن أهدافها الرئيسية في المطالبة بحقوق العامة الى المطالبة بمصالح فئوية تخدم الفئة المتواجدة على رأس البناء الهرمي لسلطة الحزب ،النقابة ،او أي تشكيلة أخرى ،حيث تتمركز السلطة او القوة في ايدي جماعة صغيرة او قلة او صغيرة داخل التنظيمات وتميل هذه الفئة الى الاحتفاظ بمصادر القوة ،احتكار الخبرات والقدرات والتصرف طبقا لمصالحها الذاتية ،الامر الذي يساعدها على البقاء ،والاستمرارية في السلطة . (معطوب

١. ، 2020-2021 ، الصفحات 78-79)

4-4- النظرية السيكلوجية :

يعتبر كل من فرنك تنبوم و سلينج برلمن ان المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالاجور وظروف العمل هامشية مقارنة لتلك المرتبطة العامل وتقوم على مسلمتين :

المسلمة الأولى: تشكلت النقابة العمالية كرد فعل نفسي متعلقة بندرة مناصب العمل ،انطلاقا من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعامل ذلك يشعر بانه لا يستطيع الاستفادة من الفرص الاقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل ،بالإضافة الى ان طبيعته لا تميل الى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة .

اما المسلمة الثانية فهي متعلقة بنفسية العامل ،وتعتبر ان النقابة العمالية هي جامعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه الاطمئنان . (محسن ، 1972 ، صفحة 210)

4-5- نظرية المضامين الاقتصادية :

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وبرز ممثلها بيتريس وسيندي ويب تنطلق في تفسير نشأة النقابة من بداية العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطبقي مما أدى الى ظهور ظروف وشروط عمل مغاير خلقت فجوة بين العمال وارباب العمل ولاختيار للعمل سوى القبول بها .غير انه مع تطور الوعي العمالي وایمانهم بضرورة التكتل من

اجل ضمان شروط افضل للعمال وتحقيق مصالحهم الاقتصادية غيرت الأوضاع واصبح التركيز على مطالب معينة منها الأجور ومدة العمل... الخ (معطوب ا.، صفحة 76)

ثالثا: العمل النقابي في مجال التربية في الجزائر

عرف قطاع العمل و الوظيفة العمومي الجزائري ما بين سنة 1989 و 2000 ثلاثة و خمسون نقبة طبقا لدستور 1989 و قانوني 90-14 و 90-02 اما فيما يخص مراحل تطور النشاط النقابي الجزائري، فيمكن تلخيصها في ثلاثة فترات تاريخية فترة الاستعمار فترة ما بعد الاستقلال الى صدور دستور 1989، وفترة ما بعد دستور 1989.

الفترة الأولى: الفترة الاستعمارية :

يعتبر المؤرخون أن أول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية في نقابة عمال المطابع سنة 1880 في مدينة قسنطينة فسرعان ما بادرت السلطات الاستعمارية بإصدار قانون سنة 1884م الذي يمنع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي ، و قد كان هذا القانون سبب أول إضراب جزائري دام أكثر من خمسة عشر يوما. و رغم منع السلطات الفرنسية الجزائريين من إنشاء النقابات تشكلت في سنة 1886 نقابة الطبّاحين و في سنة 1889 نقابة الحلاقين، ثم بين سنتي 1891 و 1892 نقابتي النجارين و الخبازين أمام هذا التصاعد النقابي وتحفظا من وقوع انقلابات وطنية سعى المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النقابات و إصباغها بطابع فرنسي بفرض نقابيين فرنسيين على رأسها ، ومن ثمة، أصبح الاستعمار الفرنسي يشجع الجزائريين على الانخراط في هذه النقابات واندماجهم فيها. حتى بات العامل الجزائري ابتداء من سنة 1900 تابعا للكونفدرالية الفرنسية العامة للعمل (CGT).

و قد دام الوضع كذلك إلى غاية سنة 1926 حيث تم إنشاء حزب "نجم شمال أفريقيا"، إضافة الى ظهور حركة الانتصار و الحريات الديمقراطية سنة 1947 فسعى بعض الجزائريين على رأسهم المرحوم عيسات إيدير الى انشاء لجنة عمالية جزائرية ، و بتاريخ 24/02/1956 بمبادرة من جبهة التحرير الوطني و بمشاركة أكثر من 236 نقابي ، تم إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و تم تعيين السيد عيسات إيدير امينا عاما له و سيمارس هذا التكتل نشاطا مزدوجا نشاطا نقابيا تمثيلا من جهة للحفاظ على مصالح العامل الجزائري، نشاطا ثوريا من جهة اخرى يتمثل أساسا في مساعدة حركة التحرير.

و في نفس الفترة ظهر اتحاد نقابة العمال الجزائريين الذي بادر بتأسيسه المجاهد مصالي الحاج و برئاسته محمد رمضاني، إلا ان الاتحاد لم ينشط كثيرا في الجزائر و سرعان ما انتقل الى فرنسا مع نفي زعيم حزب الحركة الوطنية.

الجدير بالملاحظة أن ممارسة النشاط النقابي كان يعرض أصحابه لخطر كبير أثناء فترة الاستعمار الفرنسي. (عصام طوالي النعالي ، 2014 ، صفحة 58)

الفترة الثانية: فترة ما بين 1962 الى 1989:

أول إشكالية طرحتها النقابات الجزائرية بعد الاستقلال هي مسألة الاستقلال النقابي عن الحزب الحاكم : "جبهة التحرير الوطني (FLN) أمام تصاعد التيار المساند لفكرة استقلالية النقابة عن الحزب، بدأت النقابات تشكل خطرا على النظام الذي سيتخذ تجاه ممثليها موقفا صارما. فبشأن الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ، وبعد كل الضغوطات التي فرضتها السلطة على ممثلي النقابة، سيقوم أنصار الحزب الواحد سنة 1963 بأشد اعتداء على استقلالية النقابة : حيث احتلوا قاعة المؤتمر بقصر الشعب ليعزلوا ممثلي النقابة ويفرضون على رأسها ممثلين من جبة التحرير الوطني يقومون محلهم.

أما فيما يخص "الاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين" (UNEA) سيواجه ممثلو النقابة الطلابية ابتداء من سنة 1963 اضطهاد كبيرا فقد اتخذت الشرطة السياسية في حقهم أشد الإجراءات : إلقاء القبض، السجن، الإدماج الجبري في صفوف الجيش... الخ. لم يتردد أنصار الحزب الواحد هنا أيضا من اللجوء إلى كل الوسائل لفرض طينة 2007 إيديولوجيتهم. حتى بلغ الأمر في آخر المطاف بالحكومة الجزائرية إلى الأمر بحل النقابة بتاريخ 18 جانفي 1971. وعليه، لقد حقق النظام هدفه إذ جعل من الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين "قمرا اصطناعيا بين يدي السلطة ليمنع لا يعينهم ، أو كما يقول الأستاذ سليمان أحمية (2005)، تحول الاتحاد إلى نقابة تعبوية : النقابة هي الدولة وتعامل على أساس أنها إحدى المنظمات الجماهيرية . ذلك أن الطبقة الحاكمة، يضيف سعيد شحيحي (1969) في هذا السياق، كانت تعلم جيدا أنها لا تستطيع أن تتحمل تسلطها وهيمنتها إلا من خلال خلق قاعدة شعبية، أي باكتساب رضا الطبقة العاملة قلم يعد هدف النقابة الأساسي يتمثل في الحفاظ على مصالح العمال كما يفترض ذلك، بل في تحقيق أهداف وسياسة الحزب لأن رئيس الدولة هو رئيس الحزب". فلم يتمكن فقهاء القانون إلى يومنا من تصنيف مجلس العمال في المؤسسات : أنقابة هو أم هيئة مشاركة في التسيير ؟ ففي هذا الإطار الخاص - يضيف الكاتبان ريتشارد ووارتوري (1990) - لا تجري التحاورات حول موضوع توزيع الموارد بين مختلف الجماعات، بل بينها وبين الطبقة الحاكمة التي تمثل في أن واحد "العقل والحاكم في شتى المصالح .

فيقدر ما يهدف الاتحاد إلى تنظيم المجتمع في جماعات خاضعة لسلطة الحزب الواحد يبقى في نفس الوقت أفضل وسيلة لتأطير ومراقبة هذه الجماعات. (عصام طوالي النعالي ، 2014 ، صفحة 61)

الفترة الثالثة: من دستور 1989 إلى يومنا هذا

من ثم أصبح الحق النقابي لكل العمال و القانون يكرس كيفية تطبيقه (المادة 57 من الدستور (89) فظهر عدد من النقابات المستقلة أهمها النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية" في شهر سبتمبر 1990 و بعدها " النقابة الاسلامية للعمال، ثم في شهر مايو 1991 النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية و في شهر جانفي 1992 "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" ليصل عدد النقابات المستقلة بعد عشر سنوات من صدور دستور 1989 إلى حوالي 53 نقابة في مختلف قطاعات العمل. (عصام طوالي الثعالبي ، 2014، صفحة 58) ونقابة الكنايباست ونقابة الاتحاد الوطني للتربية والتكوين وتوالى ظهور العديد في قطاع التربية.

المطلب الثاني: المؤسسة التربوية:

تمهيد

المؤسسة التربوية تعتبر ركيزة أساسية في بناء المجتمعات وتطوير الأفراد. هي البيئة التي يتفاعل فيها المتعلمون مع المعلمين لتحقيق أهداف تعليمية وتربوية. تتعدى أهمية المؤسسة التربوية مجرد كونها مكاناً لتلقي المعرفة، لتصبح مؤسسة أساسية في تنمية القيم والأخلاق، وتشكيل الوعي الاجتماعي والثقافي للأفراد، حيث سنتطرق في هذا المطلب الى تعريف متغير المؤسسة من وجهات نظر مختلفة لباحثين ومنظرين كل على اختلاف طرحه وتصوره للمفهوم.

أولاً: تعريف التربية :

1- لغة:

هناك عدة تعاريف للتربية ومن هذه التعاريف ما يعرف به اللُغويون في معاجمهم للفظلة التربية بأنها: (إنشاء الشيء حالاً فحالاً إلى حدّ التمام) و(ربُّ الولدِ: وليُّه وتَعَهُّدُهُ بما يُغَدِّيه ويُؤدِّبه...) (لمياء أحمد عثمان ،2009،صفحة 60).

2- اصطلاحاً:

فإنه مجموعة من العمليات يستطيع بها المجتمع أن ينقل معارفه وأهدافه المكتسبة ليحافظ على بقائه، وهي أيضاً تعني في نفس الوقت التجديد المستمر لهذا التراث وللأفراد الذين يحملونه. فمن هنا فهي عملية نمو ليست لها أية غالة إلا للمزيد من النمو، فهي تعتبر الحياة نفسها بنموها وتجديدها. وهذه بعض التعريفات للتربية لبعض العلماء نذكر منهم: فمن هنان يعتقد Herbart بأن ما يقصد بعلم التربية هو "علم يهدف إلى تكوين الفرد من أجل ذاته، وبأن توظف فيه ميوله الكثيرة " ويرى Durkheim التربية أن فيها " تكوين الأفراد تكويناً اجتماعياً " ويرى الفيلسوف النفعي J. Mill بأن التربية هي "التي تجعل من الفرد أداة سعادة لنفسه ولغيره". أما John Dewey

فيرى أن التربية " تعني مجموعة العمليات التي يستطيع بها مجتمع أو زمرة اجتماعية ، أن ينقلا سلطاتهما وأهدافهما المكتسبة بغية تأمين وجودها الخاص ونموهما المستمر . فهي باختصار " تنظيم مستمر للخبرة " . (مصطفى القمش ، 2010، صفحة 85)

التربية هي مجموعة من العمليات التي يستطيع المجتمع من خلالها نقل معارفه وقيمه وأهدافه المكتسبة للأجيال الجديدة، بما يضمن بقاءه وتجديده المستمر، فهي ليست مجرد نقل للمعرفة، بل هي عملية نمو دائمة تتجدد مع تطور الأفراد والمجتمع، كما أنها تمثل الحياة نفسها، حيث تساهم التربية في تشكيل الفرد والمجتمع على حد سواء. التعريف الاجرائي: التربية تمثل عملية شاملة ومستمرة تشمل النمو الجسدي، العقلي، والاجتماعي للفرد، وهي وسيلة لنقل معارف وقيم المجتمع للأجيال الجديدة بهدف الحفاظ على استمرارية المجتمع وتطوره. كما أن التربية تتعدى مجرد التعليم الرسمي لتشمل كافة جوانب الحياة، مما يجعلها عملية دائمة تعيد تشكيل الفرد والمجتمع باستمرار.

ثانيا: ماهية المؤسسات التربوية

1- المؤسسة التربوية

تعتبر المؤسسة التربوية من وجهة نظر علماء التربية أنها ليست مكانا فقط لتلقين معلومات وتكوين عادات من أجل مستقبل بعيد وانما هي صورة مصغرة للحياة الاجتماعي يكتسب فيها الطفل أو الشاب الخبرة والعادات الحلقية عن طريق نشاطه كعنصر من الجماعة ، كما أنها بيئة تعليمية وتربوية يذهب اليها الشباب لتعلم الحياة. أما من الناحية التشريعية والتسييرية فمي مؤسسة عمومية اجتماعية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المدنية والاستقلال المالي وتخضع لقوانين المحاسبة والقواعد الإدارية المعمول بها في مؤسسات التعليم العمومية ،تحدث بموجب مرسوم وتقوم في حدود التشريعات المدرسية بالتربية والتعليم . (زرهوري ، 1991 ، صفحة 10_11)

هي نظام يشمل مجموعة من الهياكل والوظائف والتي تمثل نسق يقوم على العلاقات المتبادلة و تتم فيه العملية التعليمية لفئة مجتمعية مختلفة الأعمار وتتكون من طاقم إداري ومعلمين وطلاب ، يمكث الطلاب بهذه المؤسسة من اجل التزود بالعلم والمعرفة لفترات زمنية معينة وذلك حسب نوع المؤسسة التعليمية ،رياض الأطفال- مدارس - معاهد- جامعات (-مجدي صلاح طه المهدي ، 2010 ، صفحة 31)

من خلال هذه المفاهيم نرى ان المؤسسة التربوية هي بيئة تعليمية واجتماعية مصغرة توفر للأطفال والشباب ليس فقط المعرفة الأكاديمية، بل أيضاً التجارب الاجتماعية والحياتية التي تساعدهم على التطور كأفراد مسؤولين في المجتمع. ومن الجانب الإداري، هي مؤسسة رسمية تتمتع بالاستقلال المالي وتخضع للقوانين والتشريعات الحكومية. تعمل هذه المؤسسة كنسق منظم يتكون من هياكل إدارية، معلمين، وطلاب، حيث يتم تقديم التعليم والتربية بشكل ممنهج ومتوافق مع احتياجات المجتمع

التعريف الاجرائي:

هي مؤسسة اجتماعية تهدف إلى إعداد الأجيال الصاعدة من المجتمع تتضمن برامج ومناهج محددة وحيث يمر الناشئ من خلالها عبر مراحل وأطوار مختلفة.

2- أهمية المؤسسات التربوية :

المؤسسة التربوية تلعب دورًا حاسمًا في بناء المجتمعات وتشكيل الأفراد. أهميتها تتجلى في عدة جوانب:

1. تنمية الفرد: تقدم المؤسسة التربوية للأفراد المعرفة والمهارات التي يحتاجونها للنجاح في حياتهم العملية والشخصية. كما تساهم في تعزيز القدرات العقلية والنفسية والاجتماعية للطلاب.
2. بناء القيم: تساعد المؤسسة التربوية في غرس القيم الاجتماعية والأخلاقية التي توجه سلوك الأفراد. من خلال التعليم، يتعلم الطلاب أهمية العمل الجماعي، الاحترام، التسامح، والمواطنة الصالحة.
3. إعداد الأجيال لسوق العمل: تزود المؤسسات التربوية الطلاب بالمهارات الفنية والعملية اللازمة لدخول سوق العمل والمساهمة في الاقتصاد المحلي والوطني.
4. تعزيز التماسك الاجتماعي: من خلال دمج الأفراد من خلفيات اجتماعية واقتصادية مختلفة، تساهم المؤسسة التربوية في تعزيز التفاهم والتعاون بين مكونات المجتمع.
5. التنمية الوطنية: التعليم يعزز التنمية الوطنية من خلال تكوين كوادر بشرية قادرة على الابتكار والتطوير في مختلف المجالات.
6. التقدم العلمي والتكنولوجي: المؤسسات التربوية تعد الأساس لتطوير العلوم والتكنولوجيا من خلال البحث والتطوير، مما يساهم في تحسين جودة الحياة. (زهرة بن طيبة ، صبرينة خليل ، 2022 ، ص 247).

3- اهداف المؤسسة التربوية

- التعرف على وتعزيز وتطوير القدرات والقيم العالمية لدى الطلاب المعلمين اللازمة من أجل تماسك ورفاهية المجتمع والأمة.
- تقوم المؤسسة التربوية على توعية الطلاب وتمكينهم من ربط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع الفلسفة التعليمية الهندية القديمة من أجل بيئة أكاديمية عالية الجودة.
- تحفيز وتنقيف وتمكين الطلاب المعلمين من التميز في التدريس والتعلم والاستقصاء والابتكار.
- لتطوير السلوك والكفاءة والمهارات الأساسية الضرورية لتدريس عملية التعلم بين المعلمين الطلاب.
- لتشجيع الطلاب على اشتقاق قدرة أبدية على إدراك وتنفيذ أدوارهم ومسؤولياتهم في التنمية الشاملة للمتعلم.

- لتوفير بيئة تعليمية متحمسة ومحفزة وملهمة ويمكن الوصول إليها على قدم المساواة، تفضي إلى النمو المهني للمعلمين والمعلمين الطلاب.
- لابتكار واعتماد وممارسة معرفة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتدريس والتعلم وتدريب المعلمين الطلاب لتلبية القضايا والاحتياجات والمشاكل الناشئة لنظام التعليم المدرسي في السياق العالمي.
- لتزويد كل طالب بيئة مواتية لتحقيق أهدافه المهنية مع التركيز القوي على تنمية الشخصية وتقديم جميع الموارد المطلوبة للحصول على تعليم جيد دون المساومة على الجودة وقواعد الأخلاق.
- لتدريب الطلاب على اعتماد أحدث منهجيات التدريس والتعلم بما يتماشى مع التقدم التكنولوجي السريع.
- حيث تقوم المؤسسة التربوية على تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات الملائمة للتوظيف والمهارات الشخصية المتبادلة والتوقعات العالمية للحصول على عمل هادف عند الانتهاء من دراستهم.
- تشكيل الطلاب كمواطنين يستحقون القيم الأخلاقية والأخلاقية مع التزام مجتمعي قوي للوفاء بالتزاماتهم تجاه المجتمع والأمة ككل.
- لتعزيز اكتساب أحدث المهارات من خلال التعرض العملي السليم في مجال الهندسة والتكنولوجيا المختار.
- إبراز الأفضل في كل فرد من خلال تقديم أفضل التسهيلات والأجواء للسعي الأكاديمي الموازي مع التركيز القوي على المهارات المهنية والقيم الأخلاقية والأخلاقية والالتزام تجاه المجتمع.
- لتعزيز التعليم الشامل مع الوصول والإنصاف والجودة كنقاط محورية.
- تقديم برامج تعليمية على مستوى عالمي في مختلف تخصصات الهندسة والتكنولوجيا ودورات متعددة التخصصات وبرامج إضافة القيمة.
- تقديم الدعم لتنمية المهارات العملية، ومنح منح الجدارة والمساعدات المالية الأخرى للطلاب المستحقين، ودعم ومكافأة أعضاء هيئة التدريس في إنجازاتهم التعليمية.
- تقديم الدعم والمساعدة المطلوبين للمحرومين في القرى المجاورة، وبالتالي مساعدتهم على الخروج من اهتماماتهم الاقتصادية والاجتماعية، كجزء من التزام المؤسسات المجتمعي.
- تقديم الاستشارات الفنية والحلول التكنولوجية للأعمال.
- زيادة تنوع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والموظفين لتعزيز الطبيعة متعددة الثقافات والعالمية للحرم الجامعي.
- توفر المؤسسة للطلاب تجربة تعليمية متوازنة، بما في ذلك الأنشطة المشتركة للمناهج الدراسية التي تساهم في نموهم الشخصي وتساعدتهم على تطوير مهارات القيادة.

- تركز المؤسسة التربوية نفسها لتزويد كل فرد ببيئة مواتية مناسبة لتحقيق أهدافه المهنية مع التركيز القوي على تنمية الشخصية.
- تقدم المؤسسة أيضًا العديد من برامج القيمة المضافة لغرس القدرة على التفكير النقدي والموضوعي والبحث عن المعلومات والوصول إليها.
- تعتبر المؤسسة التربوية مسؤوليتها الأساسية في تعريف كل طالب للمعرفة ومهارات التوظيف والبصيرة التي تعتبر ضرورية لاكتساب مشاركة ذات مغزى في مجالات العلوم والتكنولوجيا المتزايدة باستمرار.
- يضمن التفاعل المكثف للطلاب مع الصناعة والتدريب الصيفي مع الشركات الرائدة والتوظيف المتخصص والإرشاد التعليمي أن يتمتع الطلاب بميزة مميزة في التوظيف في المؤسسات ذات السمعة الطيبة والقبول في المؤسسات ذات السمعة الطيبة. (مصطفى القمش، ، 2010، صفحة 82)

المطلب الثالث: العلاقة بين العمل النقابي و المؤسسة التربوية .

العلاقة بين العمل النقابي والمؤسسة التربوية تتميز بتداخل مصالح وواجبات تهدف إلى تحسين البيئة التعليمية وضمان حقوق العاملين في هذا القطاع الحيوي. النقابات التربوية تلعب دورًا رئيسيًا في الدفاع عن حقوق المعلمين والإداريين، حيث تعمل على تحسين الأجور، ظروف العمل، والأمان الوظيفي، مما يعزز الرضا الوظيفي ويقلل من الضغوط المهنية. هذا الرضا لا يقتصر تأثيره على العاملين فقط، بل يمتد ليؤثر إيجابيًا على جودة التعليم المقدمة للطلاب من خلال خلق بيئة تعليمية أكثر استقرارًا. علاوة على ذلك، تسهم النقابات في تطوير السياسات التربوية على المستوى المحلي والوطني، وذلك عبر الحوار والتفاوض مع السلطات المعنية لضمان تلبية احتياجات المعلمين والموظفين داخل المؤسسة التربوية، تضمن هذه النقاشات أن تكون القرارات التي تُتخذ تأخذ بعين الاعتبار تحقيق توازن بين تحسين ظروف العاملين وبين توفير بيئة تعليمية ملائمة. كما يساعد العمل النقابي على حل النزاعات وتجنب الإضرابات التي قد تؤثر سلبًا على استمرارية العملية التعليمية، مما يعزز من استقرار المؤسسات التربوية واستدامة خدماتها بفضل هذه الديناميكية، يُساهم العمل النقابي في تحقيق التكامل بين حماية حقوق العاملين وتلبية متطلبات التعليم الجيد، ما يدعم التنمية المهنية للعاملين ويعود بالفائدة على المجتمع ككل.

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية

المطلب الأول: الدراسة السابقة:

❖ الدراسة الاولى: (سطي حنان، 2009-2010)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية من إعداد الطالبة سطي حنان بعنوان الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية على أداء الموارد البشرية من خلال التساؤلات التالية: هل الحركة العمالية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ أما التساؤلات الفرعية فكانت كالتالي: هل الدفاع عن مصالح الأساتذة والعمال من قبل النقابة التي تمثلهم يؤدي هذا الأمر إلى تحسين أدائهم وزيادة دافعيتهم للعمل.

هل الأساتذة والعمال راضيين على ما تقوم به نقابتهم في تحصيل مصالحهم؟

أما فرضيات الدراسة الرئيسية هي كالتالي الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائر بها، الفرضية الثانية فهي الحركة النخبوية للعمال والأساتذة تدافع عن المصالح الجماعية المهنية، الفرضية الثالثة العمال والأساتذة ورضاهم على نقابتهم وبخصوص الإطار المنهجي لهذه الدراسة ونظرا لطبيعة البحث فقد تم اختيار المنهج التاريخي الوصفي التحليلي الإحصائي ومنهج دراسة حاله وقد اعتمدت عليه للخوض في تاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة إلى وصف ظاهره جمع البيانات للتحليل واستخلاص النتائج وبخصوص التقنيات المعتمدة فكانت كالتالي تم الاعتماد على الاستمارة والمقابلة بالإضافة إلى الوثائق والسجلات الإدارية حيث بلغت عينه البحث وكانت نتائج الدراسة هناك ارتباط بين الحركة العمالية على مستوى الجامعة الجزائرية والأداء البيداغوجي وكلما نزلنا إلى قاعدة الهرم الوظيفي للأساتذة والعمال كلما تأثر أدائها بنشاط الحركة النقابية

❖ الدراسة الثانية: (كاف موسى، 2015)

وهي رسالة دكتوراه للأستاذ كاف موسى بعنوان "إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية مكان الدراسة نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي التقني *CNAPest*، وطبيعة هذه الدراسة هي دراسة ميدانية وأما عن إشكالية الدراسة فكانت كالتالي: هل الإستراتيجية التي يتبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تتماشى مع التغيرات والتحديات الحاصلة على المستوى المحلي والدولي؟

وهل يمكن اعتبار المجلس الوطني ممثلا فعليا لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وأنه قادر على إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد لهم ؟ والتي حاول الباحث فيها إبراز الاستراتيجية للحركة النقابية في قطاع التربية ومدى تحقيقها لأهدافها ومبادئها.

كما نجد أن أهداف هذه الدراسة تمثلت فيما يلي :

- التعرف على الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر ومدى مساهمة نشاطاتها لطموحات الفئات العمالية منذ نشأتها إلى يومنا هذا.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين النقابة والأساتذة والإدارة.

- التعرف على أسباب تراجع دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- التعرف على طبيعة الصراع السائر بين النقابة المركزية والنقابات المستقلة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي كمنهج الدراسة وقد استخدم الباحث الاستمارة وكذلك دليل المقابلة بالإضافة إلى الملاحظة كما تم الاعتماد على أدوات التحليل الكمي والكمي. أما عينة الدراسة فقد استخدم الباحث العينة القصدية العرضية كعينة لدراسته.

وبخصوص فرضيات الدراسة فقد كانت كالتالي :

- تدهور الوضعية السوسيو مهنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ساهمت في رفع مستوى الوعي النقابي لديهم معتبرين الممارسة النقابية الأداة الفعلية لتحقيق مطالبهم وتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمادية والمهنية والبيداغوجية والنفسية .

- نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل النقابي زادت من حدة الصراع ما بين النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي في التمثيل والوفاء لمطالب الأساتذة لإثبات ذاتهم والحفاظ على توازنهم وإستمراريتهم.

- تعميم التجربة النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار التعليمية الثلاثة مرهون بنوعية الإستراتيجية النقابية التي تعيشها في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية المحلية والعالمية.

في الأخير توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج نذكر أهمها فيما يلي : التعرف على قدرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني التكيف مع انشغالات الأستاذ وإثبات ذاته كقوة نقابية تمثيلية على مستوى النسق التربوي، نتيجة للاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي اعتمد عليها في مسيرته النضالية، حيث استطاع منذ نشأته أن يحمل هموم وانشغالات الأساتذة.

❖ الدراسة الثالثة: (عائشة مخلوفي، سامية فرفار، 2023)

مقالة للأستاذة عائشة مخلوفي وسامية فرفار بعنوان دور النقابة العمالية في بناء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية بمؤسسة كوسميتيك، أما عن إشكالية الدراسة فهي: كيف ساهمت النقابة في ظل هذه التحولات التي تمر بها الجزائر مع تراجع مكانتها في البناء الاقتصادي في الحفاظ على دورها في بناء علاقات اجتماعية داخل المؤسسة سواء بين العمال فيما بينهم أو بين العمال والإدارة تسمح بتحقيق الفعالية التنظيمية والحفاظ على المؤسسة الصناعية كوسميتيك روية باعتبارها مكسبا للعمال والمجتمع على حد سواء؟

أما عن فرضية الدراسة كانت كالتالي: بقيت النقابة محافظة على دورها في بناء علاقات اجتماعية يسمح بمواجهة مختلف التحديات الاقتصادية والاجتماعية للحفاظ على المؤسسة الصناعية في ظل الانفتاح الاقتصادي وتدهور النظام الاجتماعي للنهوض بالمؤسسة والمجتمع على حد سواء من خلال الحفاظ على مكانتها لدى العمال والتفافها حولهم وتحقيق التماسك بينهم.

بخصوص منهج الدراسة كان المنهج الكيفي وعينة الدراسة كانت عمال وعاملات الأقسام المرتبطين بالعملية الانتاجية في مصنع كوسميتيك متابعه لمؤسسه الوطنية لصنائه المنظفات ومواد الصيانة وذلك باستخدام تقنية تحليل المحتوى غير مقابلة المقابلة الموجهة بحيث قام الباحث بإجراء 30 مقابله، والتي امتدت من 24 جانفي 2017 إلى غايه 19 فيفري 2017 وكانت نتائج الدراسة كالتالي :

- تحول المؤسسة من نظام التسيير الاشتراكي إلى النظام الاقتصادي الحر من خلال الإصلاحات الاقتصادية وغياب الضمانات الاقتصادية ووجود المنافسة الشرسة أدى إلى تدهور وتراجع مكان، المؤسسة في السوق الوطنية.
- تدهور وتراجع الاقتصاد للمؤسسة أدى إلى تراجع مكانة النقابة والعمال على حد سواء باعتبارهم شريك اجتماعي الأمر الذي أدى إلى عجز النقابة عن التأثير في القرارات الإدارية
- تراجع وتدهور مكانة النقابة في المؤسسة جعلها تهتم أكثر ببناء علاقات اجتماعية مع الإدارة من اجل الحفاظ على مكاسبها أكثر.
- سعي النقابة للحفاظ على الامتيازات في المحققة في ظل في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات باعتبارها وسيلة من وسائل الترقية الاجتماعية جعلها تعطي الأولوية لتحقيق المصالح الشخصية لأعضائها على المصالح العامة للعمال والمؤسسة مما أدى إلى انتشار الأنانية بين العمال وبالتالي عجزها على بناء علاقات اجتماعية.

أوجه الاستفادة والاختلاف من الدراسات السابقة

1- أوجه الاستفادة

- استفدنا من الدراسات السابقة في توضيح الإطار المنهجي المناسب للدراسة، مما ساعدنا في توجيه البحث وتحديد الخطوات التي يجب اتخاذها.
- تمكنا من الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد وتوضيح بعض المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بموضوع الدراسة، مما ساهم في تحديد المتغيرات وتحديد العلاقات بينها.
- استفدنا من الدراسات السابقة في اختيار المنهج المناسب للدراسة، والذي هو المنهج الوصفي التعليق، الذي يتيح تحليل وصف الظواهر بطريقة منهجية وعلمية.
- تم استفادتنا من الدراسات السابقة في تحديد بعض أبعاد العمل النقابي مثل المجال الوظيفي، الاجتماعي مما ساعد في توجيه البحث نحو استكشاف واقع هذه الأبعاد.

2- أوجه الاختلاف

- يختلف زمان الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، حيث أُجريت الدراسات السابقة في الفترة من عام 2010 إلى عام 2023، بينما أُجريت دراستنا الحالية في الوقت الراهن، أي في عام 2024.
- يختلف موضوع دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة، بالإضافة إلى طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة. كما يختلف نوع العينة المستخدمة في البحث، إضافة إلى نوع الأداة المستخدمة في البحث، حيث اعتمدت الدراسات السابقة على بعض الأدوات مثل المقابلة، الملاحظة، والاستبيان، بينما اعتمدت دراستنا الحالية على أداة الاستبيان.

3- القيمة المضافة للبحث:

من خلال عرضنا للدراسات السابقة التي شملت متغيري العمل النقابي والمؤسسة التربوية أو شملت إحداهما لاحظنا أن دراستنا تشابهت مع البحوث والدراسات السابقة في مواطن واختلفت معها في أخرى وفي كلتا الحالتين فإننا وجدنا ضاللتنا في هذه الدراسات حيث ساعدتنا على تحديد الجوانب المنهجية والأطر النظرية لهذه الدراسة مما جعلنا نرسم مسار بحثنا إضافة إلى أنها سهلت علينا مهمة البحث عن المراجع حيث وفرت لنا هذه الدراسات العديد من المراجع كالمكتب والمقالات المهمة اي اننا وجدنا قائمة مما جعلها حلقة وصل بيننا وبين تلك المراجع إضافة إلى مساعدتنا على تكوين رصيد فكري حول الموضوع، وكما لا ننسى فإن مواطن الاختلاف بين دراستنا وهذه الدراسات السابقة هو عدم وجود دراسة تهدف للكشف عن واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية مما زاد من همة الباحثان في القيام بهذه الدراسة والوصول لنتائج تجيب عن الأسئلة التي تم طرحها والخروج بدراسة

تكشف عن واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية من وجهة نظر مسؤولي الفروع النقابية نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي.

المطلب الثاني: المقاربة النظرية :

يُعتبر الفيزيولوجي لودفيج فون برتلانفي الأب المؤسس للنظرية العامة للأنساق، حيث قام بنشر سلسلة من المقالات بين عامي 1926 و1930، وأعلن بشكل رسمي عن "النظرية العامة للأنساق" في عام 1947.

وفقاً لمفهوم النسق، لا يقتصر فهمه على العناصر المكونة له فحسب، بل يتطلب أيضاً النظر في العلاقات المتبادلة بينها وتفاعلها مع البيئة المحيطة، في كتابه الصادر باللغة الفرنسية في عام 1973 تحت عنوان "النظرية العامة للأنساق"، قدم برتلانفي الأسس الجوهرية لهذه النظرية، والتي أحدثت تحولاً في الفهم العلمي من النظرة التحليلية الكلاسيكية إلى مقاربة أكثر شمولية.

النظرية العامة للأنساق فتحت آفاقاً جديدة للعلماء من مختلف المجالات الذين كانوا يعانون من التقسيمات الصارمة بين التخصصات العلمية. ظهرت قوانين ومبادئ مماثلة عبر مجالات مختلفة مثل الفيزياء، التحليل النفسي، البيولوجيا، والعلوم الاجتماعية. هذا التشابه أتاح نشوء نظرية الأنساق العامة، التي تتسم بطابع شمولي، مما جعلها طريقة جديدة في التفكير المجتمعي الشامل.

تعتبر النظرية المجتمعات بمثابة مجموعة من الأنساق التي تتميز بسمتين رئيسيتين: التجديد والترابط. يشير مفهوم "التجديد" إلى القدرة على تحديد العناصر الداخلية المكونة للنسق وفصلها عن العناصر الخارجية، أما "الترابط" فيعني أن جميع العناصر داخل النسق مترابطة ببعضها البعض، بحيث يؤدي أي تغيير في عنصر واحد إلى تغييرات في بقية العناصر. كما أكد برتلانفي أن الهدف من النظرية العامة للأنساق هو وضع مبادئ عامة تنطبق على جميع الأنساق بغض النظر عن طبيعة عناصرها أو علاقاتها.

مستنداً إلى نتائج الديناميكا الحرارية، أدخل برتلانفي مفهوم "النسق المفتوح"، الذي يتميز بتفاعله مع البيئة وتأثيره المتبادل معها، على عكس الأنساق المغلقة. هذه الخصائص تمثل القواعد الأساسية للمقاربة النسقية لفهم التغيير في الأنساق الاجتماعية مثل الأسرة، المؤسسة، المجتمع المحلي وغيرها. يمكن ملاحظة تأثير هذه المقاربة على المستويات الماكروية (العامة) والميكروية (الفردية)، مروراً بالأنساق الوسيطة كالجماعات داخل المؤسسات.

ورغم أن هذه النظرية لا تعتبر حلاً سحرياً لكل المشكلات، إلا أنها تقدم بديلاً فعالاً للمناهج التقليدية، خصوصاً في عالم يشهد تحولات سريعة وتعقيدات متزايدة في المواقف التي تواجهه.

خلاصة الفصل الأول

تم التطرق في هذا الفصل إلى إبراز الجانب النظري المرتبطة بالدراسة بما في ذلك المفاهيم والأهمية إضافة إلى بعض الدراسات السابقة التي تطرقت للموضوع مع إبراز القيم المضافة للبحث ، كما تم أيضا عرض العلاقة التي تربط العمل النقابي بالمؤسسة التربوية، ثم عرض المقاربة النظرية المفسرة للدراسة التي تتمثل في العامة للأنساق لودفيج فون برتلانفي حيث حاول الباحثان في هذا الفصل الإمام بكل الجوانب النظرية للموضوع والحرص في البحث وإثراء هذا الجانب من الدراسة بمعلومات قيمة ومفيدة.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المطلب الأول: طريقة الدراسة

الفرع الأول: المنهج المتبع في الدراسة

تعتمد أي دراسة على منهج يتبعه الباحث لمعالجة البيانات ويكون اختياره حسب طبيعة الموضوع والاهداف التي يسعى لتحقيقها ويعرف المنهج بأنه: " الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول الى الحقيقة أو مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها " (المجيد، 2002، صفحة 23).

بالإضافة إلى أن المنهج هو: " هي طريق إجرائي مركب ومتكامل، يعتمده الباحث للوصول إلى حقيقة جديدة ينشدها للتغلب على مشكلة تستهويه أو غامضة عليه، أو تتسبب له أو لمجتمعه حرجا علميا أو اجتماعيا أو عمليا سلوكيا " (حمدان، 2004، صفحة 61).

قصد تحقيق أهداف دراستنا التي تتمحور حول واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية ، دراسة حالة عينة من الموظفين العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الوادي، تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتبار أن موضوع الدراسة هو الذي يحدد طبيعة المنهج المستخدم، يسهم هذا المنهج في تعزيز الفهم الشامل للسياقات الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على الظاهرة، مما يمكن الباحث من تقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين الوضع أو تطوير استراتيجيات جديدة، يعتبر المنهج الوصفي أداة حيوية تعزز من دقة وموضوعية البحث، مما يسهم في تحقيق نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق، ويهدف المنهج الوصفي الى وصف ما هو كائن من ظواهر أو أحداث معينة، وذلك بعد جمع البيانات، كما يهدف الى تفسير ظواهر وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين المتغيرات كما هي في الواقع.

فالمنهج الوصفي هو: " طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل اليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها " (محمود، 2000، صفحة 41).

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة:

1- مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة بأنه: " جميع مفردات أو الاشياء التي نريد معرفة حقائق عنها، وهو جميع الافراد الذين يضمهم مجتمع الدراسة، وفي ظل تحديد اسلوب جمع البيانات وذلك بأسلوب الحصر الشامل الذي يعني جمع البيانات عن جميع المفردات التي يتكون منها مجتمع الدراسة " (حجاب، 2000، صفحة 29).

ويعرف مجتمع الدراسة كذلك بأنه: " الجماعة التي يهتم بها الباحث والتي يريد ان يخلص بها الى نتائج قابلة للتعميم، وهو المجتمع الذي له خاصية واحدة على الاقل تميزه عن غيره من المجتمعات أو الجماعات " (ابراهيم، 2015، صفحة 164).

وفي دراستنا هذه يتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي.

2- عينة الدراسة:

إن نجاح أي دراسة يقوم بها الباحث العلمي في أي مجال من المجالات الدراسية يقوم بالأساس على مدى قدرته على تحديد مجتمع وعينة الدراسة اللازمة والصحيحة حيث تعرف العينة على وهي عبارة عن جزء من الكل قصد التحقق من فرضيات البحث، كما تعرف العينة على أنها: " مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة " (ماجد، 2016، صفحة 29).

بالإضافة إلى أنها: " تمثل العينة جزء من عناصر مجتمع الدراسة يحدد عناصره وفق أسس علمية ومنطقية لتكون عناصر العينة ممثلة تمثيلا واقعا لجميع عناصر المجتمع المدروس " (دشلي، 2016، صفحة 130).

ولهذا فعملية اختيار عينة الدراسة تعد عملية أساسية في البحث العلمي فهي تحدد وتؤثر على جميع خطوات البحث . و قد اعتمدنا في دراستنا على أسلوب المسح الشامل ويقصد به الدراسة الشاملة لجميع الوحدات الإحصائية بهدف الحصول على معلومات شاملة على كل وحدة من وحدات المجتمع. و يعرف أيضا : أسلوب جمع البيانات من كل فرد من أفراد المجتمع.

بما أن بحثنا يتطلب دراسة واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية فقد استلزم الأمر جمع كل المعلومات اللازمة. وبذلك قمنا باختيار أسلوب المسح الشامل لجميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي.

الجدول رقم (01): نتائج توزيع الاستبيان

البيان	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات المستبعدة	الاستبيانات الصالحة
--------	---------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
100%	65	0%	0	100 %	65	% 100	65

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على توزيع الاستبيان

الفرع الثالث: مصادر المعلومات وطرق جمعها:

1-المصادر الأولية: وتتمثل في البيانات الأولية المتحصل عليها في الميدان والمتمثل في رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي، وذلك بواسطة أداة الاستبيان.

2-المصادر الثانوية: حيث تم الاعتماد على الكتب العلمية والدراسات السابقة من رسائل جامعية وبحوث والمقالات المنشورة في المجلات الجامعية وكذا الدورات والملتقيات والندوات العلمية بالإضافة إلى المواقع الالكترونية.

المطب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: أدوات جمع البيانات

1-الاستبيان:

تعتبر الاستبانة أداة مهمة في عملية جمع البيانات يعتمدها الباحث من أجل الإحاطة بجميع جوانب موضوعه عن طريق مجموعة أسئلة مدونة ومنظمة يتم طرحها على أفراد العينة بغية التحقق من فرضيات البحث، ويتم تعريف الاستبيان على أنه: " تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الافراد وبطريقة موجهة ذلك أن صيغ الاجابات تحدد مسبقا هذا يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية واقامة مقارنات كمية ". (عائشة، 2020، صفحة 48)

لقد تم جمع البيانات اللازمة للدراسة باستخدام أداة الاستبيان موجه للموظفين رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي، ولاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة فقد تم تصميم استبانة استبيان (انظر الملحق رقم 01)، حيث يشتمل مفردات عينة الدراسة التي عبرت عن آرائها واتجاهاتها من خلال الإجابة على فقرات الأسئلة التي هي تعتبر أيضا مصدر رئيسي لجمع مثل هاته البيانات.

أ-مراحل إعداد الاستبيان:

تم الاستعانة في إعداد أسئلة الاستبيان، على الكتب والمراجع والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاعتماد على الخلفية العلمية والمدارك الشخصية لنا، من أجل وضع بعض الاسئلة في ظل الالتزام بالطريقة والمنهج العلمي المتبع، حيث تم مراعاة ما يلي:

- أن تكون الأسئلة بسيطة وواضحة.
- أن تكون الأسئلة تحدم وتسهل عملية الإجابة عن تساؤلات الدراسة.
- أن تحتوي على الأسئلة إجابات مناسبة (نعم-لا-أحياناً).

ب- هيكل الاستبيان:

أحتوى الاستبيان على اثنان وثلاثون (32) سؤال توزعت كما يلي:

- المحور الأول: المجال الوظيفي: يشمل أسئلة تتعلق بموضوع المجال الوظيفي متضمن اثني عشر (12) أسئلة.
- المحور الثاني: المجال الاجتماعي: يشمل أسئلة تتعلق بموضوع المجال الاجتماعي متضمن عشر (10) أسئلة.
- المحور الثالث: صعوبات العمل: يشمل أسئلة تتعلق بموضوع صعوبات العمل متضمن عشرة (10) أسئلة.

والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أسئلة فقرات كل محور

الرقم	المحاور	عدد الفقرات
01	المجال الوظيفي	12
02	المجال الاجتماعي	10
03	صعوبات العمل	10
المجموع		32

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على الاستبيان

الفرع الثاني: البرامج والأساليب الاحصائية

أ- البرامج الاحصائية:

من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها بواسطة الاستبيان، قمنا بالاعتماد على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف اختصاراً ب: SPSS النسخة 25.

ب - الأساليب الاحصائية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة توزيع إجابات عينة الدراسة على الاستبيان.
- 2- المتوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية، ورمزه \bar{X} ، يتم استخدامه للدلالة على متوسط إجابات عينة الدراسة على بنود الاستبيان.
- 3- الانحراف المعياري: وهو من أكثر مقاييس التشتت استخداماً ورمزه σ ، ويستعمل لمعرفة مدى تشتت إجابات عينة الدراسة على بنود الاستبيان، عن وسطها الحسابي.

1- مجالات الدراسة:

نقصد بمجال الدراسة ذلك النطاق المكاني والبشري والزمني الذي أجريت فيه هذه الدراسة، وتحديد المجال يعد خطوة أساسية في البناء المنهجي لكل بحث علمي.

1-1- المجال المكاني: تم إجراء الدراسة في بلدية الوادي والمجامع النقاوية في ولاية الوادي

1-2- المجال الزمني: هي الفترة التي استغرقتها الدراسة، وقد أجريت على مراحل:

- في بداية أكتوبر تم المباشرة في الدراسة النظرية تم فيها استطلاع التراث النظري ومختلف الأدبيات حول الموضوع.

- في شهر فيفري قمنا بالدراسة الاستطلاعية الميدانية وهي الوقوف على خصوصية الميدان.

- وفي شهر مارس قمنا ببناء أداة الدراسة المتمثلة في الاستمارة، وتوزيعها ومن ثم استرجاعها.

- وفي شهر أفريل قمنا بتفريغ البيانات.

1-3- المجال البشري:

ويمثل هذا المجال مجتمع البحث الذي تشمله الدراسة، ومجتمع البحث الذي اعتمدت عليه دراستنا والمتمثل في

65 مسؤول فرع نقابي

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج

المطلب الأول : عرض وتحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الأول: المجال الوظيفي

العبرة رقم 01: تعمل النقابة على خلق بيئة عمل آمنة لممارسه العمل

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	41	63.07
أحيانا	11	16.92
لا	13	20
المجموع	65	%100

جدول رقم (03)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 63.07% يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً فعالاً في ضمان بيئة عمل آمنة، هذه النسبة تمثل الأغلبية، مما يشير إلى أن معظم العمال يشعرون بأن النقابة تساهم في حماية سلامتهم المهنية وتوفير الظروف الملائمة للعمل، هذا قد يعكس نجاحاً في سياسات النقابة الرامية لتأمين بيئة خالية من المخاطر. ونسبة 16.92% يرون أن جهود النقابة في هذا المجال غير ثابتة وتحدث أحياناً فقط، هذا يشير إلى أن النقابة قد تبذل جهوداً متفاوتة لضمان بيئة عمل آمنة، مما يدفع بعض العمال إلى الشعور بعدم الاتساق في تطبيق هذه الجهود. ونسبة 20% يعتقدون أن النقابة لا تؤدي دورها بشكل كافٍ في توفير بيئة عمل آمنة، هذا يشير إلى وجود استياء أو نقص في الثقة بين شريحة معينة من العمال، وقد يعكس وجود تحديات أو ضعف في إجراءات السلامة التي تتبناها النقابة.

النقابة تحقق نجاحاً جيداً في توفير بيئة عمل آمنة وفقاً لرأي غالبية العمال، لكن هناك حاجة إلى تعزيز الجهود لضمان استمرارية السلامة ورفع مستوى الوعي لدى جميع العمال، ينبغي للنقابة أيضاً تحسين التواصل مع الشريحة التي ترى أن الجهود الحالية غير كافية والعمل على معالجة مخاوفهم لضمان بيئة عمل أكثر أماناً وفعالية.

العبرة رقم 02: تدافع النقابة على حقوق العمال في الترقية

الاقتراحات	التكرار	النسبة
------------	---------	--------

نعم	34	52.30
أحيانا	15	23.07
لا	16	24.61
المجموع	65	%100

الجدول رقم (04)

نلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة 52.30% يعتقدون أن النقابة تقوم بدور جيد في الدفاع عن حقوقهم في الترقية. هذه النسبة تعكس رضا أكثر من نصف العمال عن جهود النقابة في تمكينهم من الحصول على التقيات، مما يدل على فعالية النقابة في تحسين مساهم المهني.

ونسبة 23.07% يشعرون أن دفاع النقابة عن حقوقهم في الترقية يحدث أحيانا فقط. هذه النسبة تشير إلى أن هناك حالات يشعر فيها بعض العمال بأن جهود النقابة ليست مستمرة أو فعالة بشكل كافٍ فيما يخص الدفاع عن حقوقهم في الترقية.

ونسبة 24.61% يعتقدون أن النقابة لا تقوم بدور فعال في الدفاع عن حقوقهم في الترقية. هذه النسبة تشير إلى وجود استياء بين جزء من العمال حول مدى دعم النقابة لحقوقهم المهنية والتقدم الوظيفي.

تشير النتائج إلى أن معظم العمال يشعرون بأن النقابة تقوم بواجبها في الدفاع عن حقوقهم في الترقية، لكن هناك جزء من العمال يشعرون بأن الدعم غير كافٍ أو غير مستمر. من الضروري أن تعمل النقابة على تعزيز جهودها في هذا الجانب، من خلال تحسين التواصل مع العمال بشأن حقوقهم في الترقية وضمان توفير الدعم اللازم لجميع الأعضاء بشكل متساوٍ.

العبارة رقم 03: تعمل نقابه على خلق بيئة عمل صحيه لممارسة العمل

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	37	56.92
أحيانا	13	20
لا	15	23.07
المجموع	65	%100

الجدول رقم (05)

نلاحظ من الجدول أن أكبر نسبة 56.92% يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً إيجابياً في توفير بيئة عمل صحية. هذه النسبة تعكس رضا الأغلبية عن جهود النقابة في تحسين الظروف الصحية والبيئية في مكان العمل، ما يشير إلى أن النقابة تبذل جهوداً ملموسة في هذا الجانب.

نسبة 20% يشعرون أن النقابة تعمل أحياناً فقط على تحسين بيئة العمل الصحية. هذا يشير إلى أن هناك بعض التفاوت في الجهود المبذولة، حيث يشعر بعض العمال بأن الظروف الصحية في مكان العمل تتحسن في بعض الأوقات ولكن ليس بشكل دائم.

نسبة 23.07% يعتقدون أن النقابة لا تلعب دوراً كافياً في خلق بيئة عمل صحية. هذه النسبة تمثل جزءاً من العمال الذين يشعرون بالإحباط أو الاستياء من قلة اهتمام النقابة بتوفير ظروف صحية مناسبة في مكان العمل. تشير النتائج إلى أن النقابة تعمل بشكل عام على توفير بيئة عمل صحية، حيث أن الأغلبية تعبر عن رضاها عن تلك الجهود، ومع ذلك، يوجد جزء من العمال يشعر بأن هناك حاجة لتعزيز الجهود المبذولة في هذا المجال، سواء من خلال استمرارية تلك الجهود أو من خلال معالجة القضايا الصحية التي قد تكون غير مغطاة حالياً، تحسين التواصل وزيادة توعية العمال حول الإجراءات الصحية قد يساعد في تعزيز شعور الجميع بالأمان في بيئة العمل.

العبارة رقم 04: يتم تقديم دورات تكوينية للعمال في مجال العمل النقابي

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	37	65.92
أحياناً	12	18.46
لا	16	24.61
المجموع	65	%100

الجدول رقم (06)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن النسبة الأكبر من العمال، نسبة 65.92%، إلى موافقتهم على أهمية تقديم الدورات التكوينية في العمل النقابي، وهذا يدل على أن هناك رغبة قوية بين العمال لتحسين مهاراتهم النقابية وزيادة معرفتهم بالحقوق والواجبات المتعلقة بالنقابة، نسبة 18.46% يعبرون عن موقف متردد أو معتدل، حيث يرون أن الدورات التكوينية قد تكون مفيدة أحياناً ولكنها ليست ضرورية أو دائمة. قد يعود هذا إلى تفاوت الاحتياجات الفردية أو الخبرات السابقة، و تمثل نسبة 24.61% العمال الذين لا يعتقدون بضرورة الدورات التكوينية. قد يشير

هذا إلى أن بعض العمال يشعرون أنهم يمتلكون المعرفة الكافية أو أنهم غير مهتمين بالانخراط في العمل النقابي بشكل نشط.

ان الغالبية العظمى من العمال (ما يقارب الثلثين) يرون أن الدورات التكوينية في العمل النقابي ضرورية، مما يعكس توجهاً نحو تعزيز الفهم النقابي وتحسين قدرات العاملين في هذا المجال.

وجود نسبة صغيرة تعبر عن معارضة أو تحفظ، قد يشير إلى وجود تفاوت في الفهم أو الاهتمام بين العمال فيما يتعلق بالنقابات، مما قد يستدعي دراسة أعمق لمعرفة الأسباب وراء هذه المواقف وتقديم حلول تتناسب مع احتياجات الجميع.

العبارة رقم 05 : تحافظ النقابة على الهوية المهنية للعمال

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	37	56.92
أحياناً	14	21.53
لا	15	23.07
المجموع	65	%100

الجدول رقم (07)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 56.92% يعتقدون أن النقابة تقوم بدورها بشكل جيد في الحفاظ على الهوية المهنية للعمال، هذه النسبة تمثل الأغلبية، مما يشير إلى أن النقابة تُعتبر من قبل معظم العمال عاملاً أساسياً في تعزيز وترسيخ القيم والمعايير المهنية التي تعبر عن هويتهم المهنية.

نسبة 21.53% يشعرون بأن النقابة تحافظ أحياناً فقط على الهوية المهنية، هذا يشير إلى أن هناك بعض التفاوت في الجهود المبذولة لتعزيز الهوية المهنية، حيث قد يشعر هؤلاء العمال بأن تلك الجهود غير ثابتة أو غير مستمرة بشكل كافٍ.

نسبة 23.07% يعتقدون أن النقابة لا تلعب دوراً كافياً في الحفاظ على الهوية المهنية. هذه النسبة تشير إلى وجود شريحة من العمال تشعر بأن الهوية المهنية للعمال غير محمية بالشكل الكافي، وأن هناك حاجة لمزيد من الجهود لتعزيز تلك الهوية والمحافظة عليها.

تشير النتائج إلى أن النقابة تقوم بعمل جيد في الحفاظ على الهوية المهنية للعمال من وجهة نظر الأغلبية، لكن هناك حاجة لتعزيز هذه الجهود بشكل مستمر ومنتظم، العمال الذين يشعرون بأن النقابة لا تحافظ على هويتهم المهنية بحاجة إلى المزيد من الاهتمام لضمان أن القيم والمعايير المهنية الخاصة بهم تعزز وتحافظ عليها النقابة.

العبارة رقم 06: تشارك النقابة أعضائها باتخاذ القرار

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	33	50.76
أحيانا	15	23.07
لا	17	26.15
المجموع	65	%100

الجدول رقم (08)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة العمال 50.76% يعتقدون أن النقابة تشارك أعضائها بشكل فعال في عملية اتخاذ القرار. هذه النسبة تمثل الأغلبية البسيطة، مما يشير إلى أن نصف العمال يشعرون بأنهم يشاركون في صنع القرارات المهمة التي تؤثر على حياتهم المهنية، هذا يعكس مستوى جيد من المشاركة الديمقراطية داخل النقابة. نسبة 23.07% يرون أن مشاركة النقابة لأعضائها في اتخاذ القرارات تحدث أحيانا فقط. هذا يشير إلى أن النقابة قد لا تكون دائما متسقة في إشراك الأعضاء، مما يعكس تجربة متفاوتة لدى بعض العمال حيث يشعرون أن آرائهم لا تؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأوقات، نسبة 26.15% يعتقدون أن النقابة لا تشارك أعضائها في اتخاذ القرار. هذه النسبة تشير إلى أن هناك شريحة من العمال تشعر بالإقصاء أو عدم القدرة على التأثير في القرارات التي تتخذها النقابة، مما قد يعكس شعورا بعدم الرضا تجاه سياسات النقابة وطرق اتخاذ القرارات.

تشير النتائج إلى أن هناك انقساماً بين العمال حول مدى مشاركتهم في اتخاذ القرارات داخل النقابة. في حين أن حوالي نصف العمال يشعرون بالمشاركة، هناك نسبة لا بأس بها تشعر بأنها غير مشمولة بشكل كافٍ. من الضروري أن تعزز النقابة الشفافية والاتساق في إشراك جميع أعضائها في عملية اتخاذ القرارات، لضمان شعورهم بأنهم جزء من العملية النقابية وتحقيق رضا أكبر.

العبارة رقم 07: تسمح نقابه للتعبير عن طموحات العمال الحقيقيه ومطالبهم المشروعه

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	26	40

أحيانا	18	27.69
لا	21	32.30
المجموع	65	%100

الجدول رقم (09)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 40% من العمال يعتقدون أن النقابة تتيح لهم الفرصة للتعبير بحرية عن طموحاتهم ومطالبهم المشروعة. هذه النسبة تعكس درجة ملحوظة من الثقة في قدرة النقابة على تمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم بشكل مفتوح، وتمثل نسبة 27.69% العمال الذين يشعرون بأن النقابة تسمح بالتعبير عن مطالبهم بشكل متقطع أو في بعض الظروف. قد يشير هذا إلى وجود بعض العوائق أو التحديات التي تواجه النقابة في التعامل مع جميع المطالب بشكل مستمر و ما يقارب 32.30% من العمال يرون أن النقابة لا توفر لهم مساحة للتعبير عن طموحاتهم أو مطالبهم المشروعة، هذه النسبة تعكس شعوراً بالاستياء أو عدم الرضا من بعض العمال تجاه الدور النقابي في التعبير عن مصالحهم.

يبدو أن هناك تفاوتاً في مدى رضا العمال عن دور النقابة في السماح لهم بالتعبير عن طموحاتهم ومطالبهم المشروعة. على الرغم من أن نسبة 40% من العمال راضون، إلا أن النقابة تحتاج إلى التركيز على تحسين استجابتها لمطالب العمال وزيادة الشفافية والمرونة في التعبير عن تلك الطموحات لضمان رضا أوسع بين العمال.

العبرة رقم: 08 تعمل النقابة على التنسيق مع باقي النقابات التريبة

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	37	56.92
أحيانا	15	23.07
لا	14	21.53
المجموع	65	%100

الجدول رقم (10)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن تمثل هذه النسبة 56.92%، وهي تشير إلى أن غالبية العمال يعتقدون أن النقابة تنسق بشكل جيد مع باقي النقابات في قطاع التريبة. هذا قد يعكس أن هناك تعاوناً ملحوظاً وتواصلاً فعالاً بين النقابات فيما يتعلق بالقضايا المهنية والدفاع عن حقوق العمال و نسبة 23.07% يشعرون بأن التنسيق بين

النقابة وباقي النقابات يحدث في بعض الأحيان فقط، مما يشير إلى أن هذا التعاون قد يكون متقطعاً أو غير منتظم. قد تكون هناك مواقف أو قضايا يتم فيها التنسيق بشكل أفضل من غيرها.

ونسبة 21.53% يعتقدون أن النقابة لا تنسق مع باقي نقابات التربية. هذا يعكس شعوراً بالانعزال أو عدم التواصل بين النقابات، وهو ما قد يؤدي إلى تفويت فرص أكبر للتأثير المشترك أو الدفاع عن الحقوق بطريقة موحدة. أن التنسيق بين النقابة وباقي نقابات التربية يُنظر إليه بشكل إيجابي من قبل غالبية العمال، إلا أن هناك حاجة لتعزيز هذا التنسيق بشكل أكبر لضمان التواصل المستمر والمنسق بشكل فعال بين النقابات، وذلك لتقديم تمثيل أقوى وأكثر تأثيراً لجميع العمال في قطاع التربية.

العبارة رقم 09 : تشارك النقابة في اقتراح رزنامه العطل المدرسيه

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	29	44.61
أحيانا	16	24.61
لا	20	30.76
المجموع	65	%100

الجدول رقم (11)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن تبلغ هذه النسبة 44.61% مما يشير إلى أن ما يقارب نصف العمال يرون أن النقابة تلعب دوراً فعالاً في اقتراح العطل المدرسية، هذا يعكس انطباعاً إيجابياً لدى جزء كبير من العمال حول تأثير النقابة في القرارات المتعلقة بالعطل المدرسي، ونسبة 24.61% يشعرون أن النقابة تشارك في اقتراح العطل المدرسية بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذا يشير إلى أن العمال يرون أن مشاركة النقابة ليست ثابتة أو مستمرة، وربما تعتمد على الظروف أو القضايا المحددة و نسبة 30.76% يعتقدون أن النقابة لا تشارك في اقتراح العطل المدرسية، هذا يعني أن ما يقرب من ثلث العمال يشعرون أن النقابة ليس لها تأثير أو دور في هذا المجال، وهو ما قد يعكس عدم رضاهم أو اعتقادهم بأن النقابة غير منخرطة بما فيه الكفاية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعطل المدرسية. يبدو أن هناك تفاوتاً في الآراء حول مدى مشاركة النقابة في اقتراح رزنامه العطل المدرسية. على الرغم من أن 45% من العمال يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً في ذلك، إلا أن نسبة معتبرة من العمال تشعر أن النقابة إما تشارك بشكل

محدود أو لا تشارك على الإطلاق، تحسين الشفافية والتواصل بين النقابة والعمال قد يساهم في تعزيز ثقة العمال في دور النقابة.

العبارة رقم 10 تشارك نقابة unpef في اعداد المناهج الدراسيه وتعديلها

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	32	49.23
أحيانا	15	23.07
لا	18	27.69
المجموع	65	%100

الجدول رقم (12)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان نسبة 49.23% يعتقدون أن النقابة تشارك في إعداد وتعديل المناهج الدراسية. هذه النسبة تقارب النصف، مما يشير إلى أن هناك ثقة كبيرة من العمال في دور النقابة وتأثيرها في هذا المجال المهم، و تمثل هذه النسبة 23.07% ، مما يشير إلى أن بعض العمال يرون أن مشاركة النقابة في إعداد وتعديل المناهج غير منتظمة أو تحدث في بعض الأحيان فقط. قد يكون هذا مرتبطاً بتداخل عوامل خارجية أو داخلية تؤثر على تدخل النقابة في هذه العملية، نسبة 27.69% يرون أن النقابة لا تشارك في إعداد أو تعديل المناهج الدراسية. هذه النسبة تشير إلى وجود شريحة من العمال تشعر بأن النقابة غير مؤثرة أو ليس لها دور في هذا الجانب، مما قد يعكس عدم رضا أو نقص في الوعي بأدوار النقابة.

تشير البيانات إلى أن قرابة نصف العمال يعتقدون أن نقابة UNPEF تشارك في إعداد وتعديل المناهج الدراسية، مما يعزز الثقة في دور النقابة في هذا الجانب، ومع ذلك، فإن نسبة كبيرة من العمال تعتقد أن النقابة إما لا تشارك بانتظام أو لا تشارك على الإطلاق. لتعزيز هذا الدور، يمكن أن تزيد النقابة من الشفافية والجهود التواصلية لرفع وعي العمال بشأن دورها في إعداد وتطوير المناهج التعليمية.

العبارة رقم 11: توفر المؤسسة على جميع الأدوات والموارد اللازمة لأداء العكال واجباتهم بشكل جيد

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	33	50.76
أحيانا	18	27.69
لا	14	21.53

المجموع	65	%100
---------	----	------

الجدول رقم (13)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 50.76% يعتقدون أن المؤسسة توفر الأدوات والموارد اللازمة لأداء واجباتهم بشكل جيد. هذه النسبة تعكس وجود مستوى معقول من الرضا بين العمال حول توفر الموارد والأدوات التي يحتاجونها لإنجاز مهامهم بفعالية، نسبة 27.69% يشعرون أن توفر الأدوات والموارد يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تشير إلى أن هناك بعض العمال الذين يعانون من نقص في الأدوات أو الموارد بين الحين والآخر، مما قد يؤثر على قدرتهم على أداء واجباتهم بشكل كامل.

نسبة 21.53% يعتقدون أن المؤسسة لا توفر الأدوات والموارد اللازمة بشكل كافٍ. هذه النسبة تشير إلى وجود مجموعة من العمال الذين يشعرون بنقص في الموارد أو الأدوات التي تؤثر على أدائهم وفعاليتهم في العمل. تشير النتائج إلى أن هناك مستوى من الرضا بين معظم العمال حول توفر الأدوات والموارد اللازمة، حيث أن حوالي نصف العمال يشعرون بأن المؤسسة توفر هذه الموارد بشكل جيد، ومع ذلك، هناك جزء من العمال يشعرون بنقص في الموارد، مما يشير إلى ضرورة تحسين توفير الأدوات والموارد بانتظام، يمكن أن تشمل الخطوات المستقبلية تحسين إدارة الموارد، إجراء تقييم دوري لاحتياجات الأدوات، وضمان توفيرها بشكل مستدام لدعم العمال في أداء واجباتهم بفعالية.

العبارة رقم 12: انت راضي عن التمثيل النقابي في المؤسسات التربوية

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	36	55.38
أحيانا	11	16.92
لا	18	27.69
المجموع	65	%100

الجدول رقم (14)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 55.38% يعتقدون أنهم راضون عن التمثيل النقابي في المؤسسات التربوية، هذه النسبة تعكس وجود رضا نسبي بين معظم العمال حول فعالية التمثيل النقابي، مما يشير إلى أن النقابة تلعب دوراً إيجابياً في تمثيل مصالح العمال في المؤسسات التربوية، ونسبة 16.92% يشعرون أن الرضا عن التمثيل النقابي يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تعكس أن هناك بعض العمال الذين يشعرون بالرضا عن التمثيل النقابي في بعض الأوقات، ولكن قد تكون هناك حالات أو فترات لا يشعرون فيها بنفس المستوى

من الرضا، نسبة **27.69%** يعتقدون أنهم غير راضين عن التمثيل النقابي. هذه النسبة تشير إلى أن هناك مجموعة من العمال يشعرون بعدم كفاية التمثيل النقابي أو بعدم فعاليته في تمثيل مصالحهم واحتياجاتهم.

تشير النتائج إلى أن هناك مستوى جيداً من الرضا عن التمثيل النقابي بين معظم العمال، حيث أن أكثر من نصفهم يشعرون بالرضا. ومع ذلك، هناك جزء من العمال يشعرون بعدم الرضا، مما يشير إلى ضرورة تحسين فعالية التمثيل النقابي. يمكن للنقابة العمل على تعزيز تواصلها مع الأعضاء، جمع ملاحظاتهم واحتياجاتهم بشكل أكثر فعالية، وتحسين استراتيجيات التمثيل لضمان تلبية مصالح جميع الأعضاء بشكل أفضل.

المطلب الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الأول: المجال الاجتماعي

العبارة رقم 13: تعمل نقابه على تعزيز روح التعاون بين العمال

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	39	60
أحياناً	10	15.38
لا	16	24.61
المجموع	65	%100

الجدول رقم (15)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن حوالي **60%** من العمال يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً فعالاً في تعزيز روح التعاون بينهم. هذه النسبة تمثل الأغلبية، مما يشير إلى أن النقابة تتمتع بتأثير إيجابي قوي في تشجيع التعاون بين العمال، وهو ما قد يساعد في تعزيز التضامن النقابي ورفع الكفاءة الجماعية و حوالي **15.38%** يرون أن النقابة تقوم بتعزيز التعاون في بعض الأحيان فقط. هذا يعني أن هناك بعض الظروف أو القضايا التي تعمل فيها النقابة بفاعلية على تعزيز التعاون، لكن ليس بشكل منتظم أو دائم و حوالي **24.61%** يعتقدون أن النقابة لا تقوم بتعزيز روح التعاون بين العمال. هذه النسبة تشير إلى وجود شريحة من العمال تشعر بأن النقابة غير فعالة في بناء التعاون أو أنها لا تولي هذا الجانب الأهمية الكافية.

وتشير البيانات إلى أن غالبية العمال يشعرون بأن النقابة تلعب دوراً إيجابياً في تعزيز روح التعاون بينهم. ومع ذلك، هناك نسبة معتبرة من العمال تعتقد أن النقابة قد لا تكون فعالة بشكل كافٍ في هذا الجانب، مما يستدعي مزيداً

من الاهتمام والجهود لتعزيز التعاون الدائم بين جميع العمال. يمكن للنقابة تحسين ذلك من خلال برامج تفاعلية وأنشطة جماعية تعزز الوحدة والتضامن داخل بيئة العمل.

العبارة رقم 14: تساهم النقابة في تحسين القدره الشرائيه للعمال

النسبة	التكرار	الاقتراحات
52.30	34	نعم
20	13	أحيانا
27.69	18	لا
%100	65	المجموع

الجدول رقم (16)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن تبلغ هذه النسبة 52.30%، مما يشير إلى أن أكثر من نصف العمال يعتقدون أن النقابة تساهم في تحسين قدرتهم الشرائية، هذا يدل على رضا غالبية العمال عن جهود النقابة في الدفاع عن مصالحهم المالية وزيادة دخولهم، وتمثل نسبة 20% العمال الذين يرون أن النقابة تساهم في تحسين قدرتهم الشرائية في بعض الأحيان فقط، هذا قد يشير إلى أن العمال يشعرون بتفاوت في تأثير النقابة على القدرة الشرائية حسب الظروف أو بحسب نوعية القضايا التي تتعامل معها النقابة، وحوالي 27.69% يعتقدون أن النقابة لا تساهم في تحسين قدرتهم الشرائية. هذه النسبة تشير إلى وجود عدد ملموس من العمال الذين يشعرون بعدم رضاهم عن جهود النقابة في تحسين أو حماية دخولهم المالية، وقد يرون أن النقابة ليست فعالة في معالجة قضايا الأجور والتضخم. يظهر أن معظم العمال يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً إيجابياً في تحسين قدرتهم الشرائية، إلا أن نسبة ليست قليلة من العمال تشعر بعدم رضا أو ترى أن مساهمة النقابة ليست كافية. لتحسين هذا الجانب، قد تحتاج النقابة إلى بذل جهود إضافية في التفاوض على زيادات الأجور والتعامل مع الضغوط الاقتصادية مثل التضخم، مع تحسين التواصل مع العمال لشرح جهودها في هذا المجال.

العبارة رقم 15: يوجد تنسيق بين النقابة ولجنه الخدمات الاجتماعية

النسبة	التكرار	الاقتراحات
46.15	30	نعم
32.30	21	أحيانا

لا	14	21.53
المجموع	65	%100

الجدول رقم (17)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 46.15% يرون أن هناك تنسيقاً جيداً ودائماً بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية. هذه النسبة تمثل أقل من نصف العمال بقليل، مما يعكس رأياً إيجابياً نسبياً حول التعاون بين النقابة واللجنة في توفير الخدمات الاجتماعية التي تلبي احتياجات العمال و تمثل نسبة 32.30%، وهي نسبة كبيرة تشير إلى أن التنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية يحدث بشكل متقطع أو غير منتظم. قد يكون هذا ناتجاً عن ظروف محددة أو قضايا معينة يتم فيها التنسيق بشكل جيد، بينما قد يكون هناك نقص في التنسيق في أوقات أخرى، ونسبة 21.53% يعتقدون أن النقابة لا تنسق مع لجنة الخدمات الاجتماعية على الإطلاق. هذه النسبة تشير إلى وجود شريحة من العمال تشعر بعدم وجود تعاون أو تواصل فعال بين النقابة واللجنة، مما قد يؤثر على توفير أو تحسين الخدمات الاجتماعية للعمال.

على الرغم من أن غالبية العمال يشعرون بوجود تنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية، إلا أن هناك مجالاً لتحسين هذا التعاون، من المهم أن تسعى النقابة لتعزيز استمرارية وفعالية التنسيق مع اللجنة لضمان تقديم خدمات اجتماعية متكاملة ومستمرة، ولتلبية احتياجات جميع العمال بشكل أفضل.

العبارة رقم 16: تعمل نقابه على تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعمال

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	29	44.61
أحياناً	14	21.53
لا	22	33.84
المجموع	65	%100

الجدول رقم (18)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 44.61% من العمال يرون أن النقابة تقدم الحوافز المادية والمعنوية بانتظام. هذه النسبة تمثل أقل من نصف العمال بقليل، مما يشير إلى أن هناك مجموعة كبيرة من العمال ترى أن النقابة تبذل جهوداً في تقديم الحوافز لدعم وتحفيز العمال ونسبة 21.53% يرون أن النقابة تقدم الحوافز بشكل متقطع أو

في بعض الأحيان فقط. هذا يشير إلى أن العمال يشعرون بأن النقابة لا تقدم الحوافز بشكل منتظم، وأن هذه الجهود تعتمد على الظروف أو المواقف الخاصة.

نسبة **33.84%** من العمال يعتقدون أن النقابة لا تقدم الحوافز المادية والمعنوية. هذه النسبة تُظهر أن ثلث العمال يشعرون بعدم رضا عن جهود النقابة في هذا الجانب، وربما يعتقدون أن النقابة لا تعطي أهمية كافية للحوافز كعامل لتحفيز العمل.

تشير البيانات إلى أن قرابة نصف العمال يعتقدون أن النقابة تقدم الحوافز المادية والمعنوية، بينما يرى ثلث العمال أنها لا تقدم حوافز كافية. لتحسين هذه الرؤية، قد تحتاج النقابة إلى تعزيز برامج الحوافز المادية والمعنوية وتطبيقها بانتظام، وكذلك التواصل بشكل أفضل مع العمال لإظهار الجهود المبذولة في هذا المجال. الحوافز يمكن أن تلعب دوراً مهماً في رفع معنويات العمال وتعزيز التزامهم بالعمل.

العبارة رقم **17**: تتوسط النقابة في تحويلات موظفين من مؤسسه لآخرى

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	35	53.84
أحياناً	12	8.46
لا	18	27.69
المجموع	65	%100

الجدول رقم (19)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن حوالي **53.84%** من العمال يرون أن النقابة تقوم بدور فعال في التوسط لتحويل الموظفين بين المؤسسات. هذه النسبة تمثل أكثر من نصف العمال، مما يشير إلى رضا كبير وثقة في دور النقابة في هذا المجال الحساس، وحوالي **8.46%** يعتقدون أن النقابة تقوم بهذا الدور بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تُظهر أن النقابة تلعب دوراً في تحويلات الموظفين، لكنه ليس ثابتاً أو منتظماً، حوالي **27.69%** يرون أن النقابة لا تلعب دوراً في تحويل الموظفين بين المؤسسات، هذه النسبة تُظهر وجود نسبة كبيرة من العمال تشعر بأن النقابة غير فعالة أو غائبة تماماً في هذا الجانب.

تشير النتائج إلى أن غالبية العمال يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً إيجابياً في التوسط في تحويل الموظفين بين المؤسسات، بينما يشعر جزء آخر من العمال بعدم كفاية هذا الدور، لتعزيز هذا الجانب، قد تحتاج النقابة إلى تعزيز

سياساتها وإجراءاتها المتعلقة بعمليات تحويل الموظفين، والتواصل بشكل أفضل مع العمال لشرح دورها في تسهيل هذه العمليات.

العبرة رقم 18: تساهم النقابة في تقديم خدمات صحية لصالح العمال

النسبة	التكرار	الاقتراحات
60	39	نعم
15.38	10	أحياناً
26.5	17	لا
%100	65	المجموع

الجدول رقم (20)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 60% يعتقدون أن النقابة تقدم خدمات صحية بانتظام. هذه النسبة تشير إلى أن أغلبية العمال يشعرون بأن النقابة تساهم بشكل فعال في توفير الرعاية الصحية، مما يعزز الثقة في دور النقابة في تحسين ظروفهم الصحية، ونسبة 15.38% يرون أن النقابة تقدم الخدمات الصحية بشكل متقطع أو في أوقات محددة. هذا يشير إلى أن بعض العمال يشعرون أن النقابة تقدم هذه الخدمات فقط في مواقف معينة أو عند الحاجة، ولكن ليس على أساس منتظم، وحوالي 26.5% يرون أن النقابة لا تساهم في تقديم أي خدمات صحية. هذه النسبة تمثل جزءاً كبيراً من العمال، مما يشير إلى أن هناك شريحة غير راضية عن الجهود المبذولة من قبل النقابة في توفير الرعاية الصحية.

تشير البيانات إلى أن النقابة تلعب دوراً مهماً في تقديم الخدمات الصحية، إذ يرى معظم العمال أن النقابة تقوم بتوفيرها بشكل منتظم. ومع ذلك، هناك نسبة معتبرة من العمال تعتقد أن النقابة لا تقدم دعماً كافياً في هذا المجال. لتحسين الوضع، قد تحتاج النقابة إلى زيادة الجهود المبذولة في توفير الخدمات الصحية وتوسيع نطاق التغطية، بالإضافة إلى تحسين التواصل مع العمال لرفع الوعي بالخدمات المتاحة.

العبرة رقم 19: تتدخل النقابة في حل مشكله السكن لعمال التريبة

النسبة	التكرار	الاقتراحات
46.15	30	نعم
30.76	20	أحياناً
23.07	15	لا

المجموع	65	%100
---------	----	------

الجدول رقم (21)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 46.15% يرون أن النقابة تلعب دوراً فعالاً في التدخل لحل مشاكل السكن، هذه النسبة تقارب نصف العمال وتشير إلى ثقة كبيرة بقدرة النقابة على التدخل في هذا المجال المهم وتقديم حلول ملموسة لأزمة السكن، ونسبة 30.76% يرون أن النقابة تتدخل في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تعتبر كبيرة وتشير إلى أن تدخل النقابة قد يكون غير منتظم أو معتمد على ظروف معينة، مثل توفر المشاريع السكنية أو الأولويات الأخرى التي تؤثر على تدخل النقابة، ونسبة 15% (23.07% عاملاً) يعتقدون أن النقابة لا تتدخل في حل مشكلة السكن. هذه النسبة تمثل ربع العمال تقريباً، وتشير إلى وجود عدم رضا من هذه الشريحة من العمال، حيث يشعرون بأن النقابة لا تقدم جهوداً كافية في حل مشاكلهم المتعلقة بالسكن

النقابة تلعب دوراً معتبراً في التدخل لحل مشكلة السكن لعمال التربية، إذ يرى حوالي نصف العمال أنها تؤدي دوراً إيجابياً في هذا المجال، ومع ذلك، يظل هناك جزء من العمال يشعرون بعدم كفاية التدخل، سواء بسبب التباين في الجهود المبذولة أو نقص الاستمرارية. لتحسين هذا الوضع، قد تحتاج النقابة إلى توسيع نطاق تدخلها في قضايا السكن، وتقديم حلول أكثر شمولية وتنظيم حملات توعوية حول الجهود المبذولة لتحسين وصول العمال إلى الحلول السكنية المتاحة.

العبارة رقم 20: تتدخل نقابة unpef في الوقايه من حوادث العمل

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	37	56.92
أحياناً	12	18.46
لا	16	24.61
المجموع	65	%100

الجدول رقم (22)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 56.92% يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً إيجابياً في الوقاية من حوادث العمل، هذه النسبة تمثل الأغلبية، مما يشير إلى أن جهود النقابة في هذا المجال تحظى بتقدير كبير من قبل أكثر من نصف العمال، قد تعكس هذه النسبة أيضاً ثقة العمال في النقابة فيما يتعلق بضمان سلامتهم المهنية، ونسبة 18.46% يرون أن النقابة تتدخل أحياناً في الوقاية من حوادث العمل. هذا يشير إلى أن هناك تفاوتاً في مستوى

الجهود المبذولة، حيث يشعر بعض العمال بأن النقابة تعمل بشكل غير منتظم في هذا المجال، ويحتاج التدخل أن يكون أكثر استمرارية وشمولية.

ونسبة **24.61%** يعتقدون أن النقابة لا تلعب دوراً كافياً في الوقاية من حوادث العمل. هذه النسبة تعكس استياء جزء من العمال من مستوى الجهود المبذولة من النقابة في هذا الجانب المهم، مما يعني أن هناك حاجة لتعزيز التدخلات والإجراءات التي تضمن سلامة العمال وحمايتهم من المخاطر.

يشير الجدول إلى أن النقابة تلعب دوراً مهماً في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية، حيث يشعر أغلبية العمال برضا تجاه هذه الجهود. ومع ذلك، هناك مجال لتحسين استمرارية وكفاءة هذه التعاقدات، وضمان أن تكون هذه الخدمات متاحة بانتظام. قد تحتاج النقابة إلى زيادة التواصل مع العمال وتوسيع قاعدة المؤسسات المتعاقد معها لتلبية احتياجات شريحة أكبر من العمال وتعزيز الرضا العام

العبارة رقم 21: تسعى نقابة في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال تربيته

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	39	60
أحيانا	12	18.46
لا	14	21.53
المجموع	65	%100

الجدول رقم (23)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة **60%** يعتقدون أن النقابة تعمل بفعالية وبانتظام على التعاقد مع مؤسسات لتوفير هذه الخدمات. هذه النسبة تمثل الأغلبية وتدل على أن معظم العمال يلاحظون جهوداً ملموسة من النقابة في هذا المجال، مما يعكس مستوى عالٍ من الرضا عن الخدمات التي توفرها النقابة.

نسبة **18.46%** يعتقدون أن النقابة تقوم بهذا الدور بشكل متقطع أو في بعض الأوقات فقط. هذه النسبة تعبر عن شعور بأن النقابة لا تقدم هذه الخدمات بانتظام أو أن هناك بعض التأخير أو الفترات التي تقل فيها العقود أو الخدمات المقدمة، ونسبة **21.53%** يرون أن النقابة لا تسعى للتعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية. هذه النسبة تمثل شريحة من العمال غير راضية عن جهود النقابة في هذا المجال، وقد يكون لديهم شعور بأن النقابة لا تفعل ما يكفي لتوفير هذه الخدمات أو أن الخدمات المقدمة غير واضحة أو غير متاحة بشكل مناسب.

تشير النتائج إلى أن النقابة تؤدي دوراً مهماً في تقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية، حيث تشعر الأغلبية بالرضا عن هذه الجهود، ومع ذلك، توجد نسبة معتبرة من العمال الذين يرون أن هناك مجالاً لتحسين استمرارية هذه الجهود وزيادة الشفافية والتواصل حول العقود والخدمات المقدمة، يمكن للنقابة العمل على تحسين الوصول إلى هذه الخدمات والتأكد من توفيرها بانتظام لتلبية احتياجات جميع العمال.

العبارة رقم 22: ساهمت النقابة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	38	58.46
أحياناً	10	15.38
لا	17	26.15
المجموع	65	%100

الجدول رقم (24)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 58.46% يعتقدون أن النقابة تلعب دوراً مهماً وفعالاً في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، هذه النسبة تمثل الأغلبية، مما يعكس ثقة العمال في دور النقابة في توفير بيئة اجتماعية مستقرة تعزز من رفاهية العمال وتعزز الروابط بينهم.

نسبة 15.38% يرون أن النقابة تقوم بهذا الدور في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تشير إلى أن بعض العمال يشعرون بأن النقابة قد تكون متقطعة في جهودها لتحقيق الاستقرار الاجتماعي، ما قد يعتمد على الظروف أو المواقف المختلفة، نسبة 26.15% يعتقدون أن النقابة لا تلعب دوراً في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، هذه النسبة تشير إلى أن ربع العمال تقريباً يرون أن النقابة غير فعالة أو غير موجودة في هذا الجانب المهم، مما يدل على وجود فجوة في تحقيق الأهداف الاجتماعية للنقابة بالنسبة لهم.

يشير الجدول إلى أن غالبية العمال يقدرون جهود النقابة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي، حيث يرون أن النقابة تلعب دوراً إيجابياً وفعالاً في هذا المجال. ومع ذلك، تبقى هناك نسبة معتبرة من العمال الذين يشعرون بعدم كفاية هذه الجهود، مما يستدعي من النقابة تحسين استراتيجياتها للتواصل مع العمال وتوسيع نطاق دعمها الاجتماعي لضمان استقرار أكبر للجميع، قد يكون من المفيد للنقابة أيضاً التركيز على تعزيز الاستدامة في برامجها الاجتماعية لضمان تحقيق الاستقرار على المدى الطويل.

المطلب الثالث : عرض وتحليل ومناقشة نتائج عبارات المحور الثالث صعوبات العمل

العبرة رقم 23: هنالك ضعف ثقافه العمل نقابي في المؤسسات التربويه

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	46	70.76
أحيانا	06	9.23
لا	13	20
المجموع	65	%100

الجدول رقم (25)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 70.76% يرون أن هناك ضعفاً واضحاً في ثقافة العمل النقابي في المؤسسات التربوية، هذه النسبة المرتفعة تشير إلى أن معظم العمال يشعرون بأن العمل النقابي في المؤسسات يعاني من ضعف في الوعي أو المشاركة، مما قد يؤثر على فاعلية النقابة وقدرتها على تحقيق أهدافها والدفاع عن حقوق العمال، نسبة 9.23% يعتقدون أن ثقافة العمل النقابي ضعيفة في بعض الأوقات فقط، هذه النسبة الصغيرة تشير إلى أن بعض العمال يرون أن الضعف ليس دائماً وإنما يظهر في ظروف أو مواقف معينة، ما يدل على تفاوت في الوعي النقابي بناءً على الأوقات أو الموضوعات.

نسبة 20% يرون أن ثقافة العمل النقابي ليست ضعيفة في المؤسسات التربوية. هذا يشير إلى أن هناك شريحة من العمال تعتبر أن العمل النقابي في وضع جيد وأنه يفي بالأغراض المطلوبة منه في بيئة العمل. النتائج تشير إلى أن هناك ضعفاً ملحوظاً في ثقافة العمل النقابي داخل المؤسسات التربوية من وجهة نظر الأغلبية. هذا الضعف قد يعوق قدرة النقابة على تحقيق أهدافها بفعالية، ويؤثر على مشاركة العمال وتفاعلهم مع النقابة. لتعزيز هذه الثقافة، تحتاج النقابة إلى زيادة حملات التوعية والتثقيف حول أهمية العمل النقابي، بالإضافة إلى تعزيز التواصل بين النقابة وأعضائها، وتنظيم برامج تدريبية تهدف إلى رفع مستوى الفهم والمشاركة في العمل النقابي داخل المؤسسات.

العبرة رقم 24: هناك عزوف عن المشاركة في العمل النقابي

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	42	64.61
أحيانا	08	12.30

لا	15	23.07
المجموع	65	%100

الجدول رقم (26)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 64.61% يعتقدون أن هناك عزوفاً ملحوظاً عن المشاركة في العمل النقابي، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى وجود مشكلة كبيرة تتعلق بقلة الحماس أو الالتزام بالمشاركة في الأنشطة النقابية، مما قد يضعف قوة النقابة وقدرتها على الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق أهدافها ونسبة 12.30% يرون أن العزوف عن المشاركة في العمل النقابي يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأوقات، هذه النسبة الصغيرة نسبياً تعكس أن هناك بعض العمال الذين يشاركون في الأنشطة النقابية أحياناً ولكن ليس بانتظام، مما يشير إلى تأثير الظروف أو الأحداث على مستوى المشاركة.

ونسبة 23.07% يعتقدون أنه لا يوجد عزوف عن المشاركة في العمل النقابي، مما يعني أن هناك فئة من العمال تعتبر أن المشاركة في العمل النقابي جيدة ومستقرة، أو أن النقابة لا تعاني من نقص في الإقبال. تشير النتائج إلى وجود عزوف واضح عن المشاركة في العمل النقابي، مما يستدعي اتخاذ تدابير لزيادة الوعي حول أهمية النقابة وتعزيز الثقة فيها، ينبغي على النقابة بذل جهود أكبر لتحفيز العمال على المشاركة من خلال تقديم برامج توعوية، تحسين الخدمات المقدمة، والتأكيد على دور النقابة في الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مطالبهم. قد يساعد أيضاً تقديم حوافز للمشاركة وتنظيم فعاليات تستهدف إشراك العمال بشكل أكبر في الأنشطة النقابية.

العبرة رقم 25: غياب الالتزام بتشريعات النقابة.

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	33	50.76
أحياناً	14	21.53
لا	18	27.69
المجموع	65	%100

الجدول رقم (27)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 50.76% يعتقدون أن هناك غياباً واضحاً في الالتزام بتشريعات النقابة، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى وجود مشكلة كبيرة تتعلق بعدم احترام أو تطبيق قوانين وتشريعات النقابة في المؤسسات التربوية، مما قد يؤدي إلى ضعف تأثير النقابة في حماية حقوق العمال وتنفيذ سياساتها.

نسبة 21.53% يرون أن الالتزام بالتشريعات يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأوقات فقط، هذه النسبة تعكس أن بعض العمال يشعرون بأن القوانين النقابية تُطبق في بعض الأحيان، لكنها ليست دائمة أو متسقة، ما يشير إلى تباين في التزام المؤسسات بالتشريعات وفقاً للمواقف أو الظروف.

نسبة 27.69% يعتقدون أن الالتزام بتشريعات النقابة موجود ولا يشكل مشكلة. هذه الفئة تمثل نسبة معتبرة تشير إلى أن هناك مؤسسات أو حالات يتم فيها احترام وتنفيذ تشريعات النقابة بشكل جيد.

توضح النتائج أن هناك قلقاً كبيراً حول مدى الالتزام بتشريعات النقابة، حيث أن أكثر من نصف العمال يشعرون بغياب هذا الالتزام أو بتطبيقه بشكل غير منتظم. هذا يشير إلى الحاجة لتعزيز الرقابة على تطبيق التشريعات النقابية، وتكثيف الجهود التوعوية لضمان فهم أفضل لهذه التشريعات من قبل العمال والإدارة على حد سواء. قد تحتاج النقابة إلى تفعيل آليات رقابية أو تقديم دورات تدريبية للتأكيد على أهمية الالتزام بهذه التشريعات لضمان حماية حقوق العمال وتعزيز دور النقابة في المؤسسات.

العبارة رقم 26 : ضعف الخطط والبرامج التوعوية للنقابة

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	40	61.53
أحيانا	19	29.23
لا	06	9.23
المجموع	65	%100

الجدول رقم (28)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 61.53% يعتقدون أن الخطط والبرامج التوعوية للنقابة ضعيفة. هذه النسبة الكبيرة تشير إلى وجود مشكلة كبيرة في كيفية توعية العمال وتعليمهم حول القضايا النقابية، مما قد يؤثر على فعالية النقابة في تحقيق أهدافها وزيادة الوعي بأهمية العمل النقابي، نسبة 29.23% يرون أن ضعف البرامج التوعوية يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأوقات. هذه النسبة تعكس أن بعض العمال يشعرون بوجود ضعف في التوعية، ولكن هذا الضعف ليس دائماً أو مستمراً، بل يظهر في أوقات معينة أو في بعض الأنشطة.

نسبة 9.23% يعتقدون أن الخطط والبرامج التوعوية للنقابة جيدة وليست ضعيفة، هذه الفئة تمثل أقلية وتشير إلى أن هناك مجموعة من العمال يشعرون بأن النقابة تقوم بعمل جيد في مجال التوعية والتثقيف.

توضح النتائج أن هناك حاجة ملحة لتحسين الخطط والبرامج التوعوية للنقابة، حيث أن الأغلبية العظمى من العمال يشعرون بوجود ضعف في هذا المجال، ينبغي على النقابة تطوير استراتيجيات توعوية أكثر فعالية وشمولية، بما في ذلك تنظيم ورش عمل، ندوات، وتوزيع مواد توعوية لتعليم العمال حول حقوقهم وأهمية العمل النقابي. قد تساعد هذه الجهود في زيادة المشاركة الفعالة وتعزيز الدور الإيجابي للنقابة في حياة العمال.

العبارة رقم 27: نزاعات حول الحق في التمثيل النقابي

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	32	49.23
أحياناً	19	29.23
لا	14	21.53
المجموع	65	%100

الجدول رقم (29)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 49.23% يعتقدون أن هناك نزاعات ملحوظة تتعلق بالحق في التمثيل النقابي، هذه النسبة تشير إلى وجود قلق كبير بين العمال حول كيفية ممارسة حقوقهم النقابية وتمثيلهم داخل النقابة. يمكن أن يكون سبب النزاعات مرتبطاً بتفسيرات مختلفة للحقوق النقابية، أو صراعات بين الإدارة والنقابة، أو نزاعات داخلية ضمن النقابة نفسها، نسبة 29.23% يرون أن النزاعات تحدث بشكل متقطع أو في بعض الأوقات فقط، هذه النسبة تعكس أن بعض العمال يلاحظون وجود مشاكل في الحق في التمثيل النقابي، لكنها ليست مشكلة دائمة أو مستمرة، بل تظهر في بعض الحالات أو الأوقات.

نسبة 21.53% يعتقدون أن هناك عدم وجود نزاعات حول الحق في التمثيل النقابي، مما يعني أن هذه الفئة ترى أن الأمور تسير بشكل جيد في هذا المجال ولا توجد مشاكل ملحوظة.

توضح النتائج أن هناك قلقاً ملحوظاً حول نزاعات تتعلق بالحق في التمثيل النقابي، حيث أن نسبة كبيرة من العمال تعبر عن وجود مشاكل في هذا المجال. من المهم أن تعمل النقابة على معالجة هذه النزاعات بشكل فعال، بما في ذلك تحسين الشفافية في العمليات الانتخابية، تعزيز التواصل بين الأعضاء والإدارة، وضمان أن يتم احترام حقوق جميع العمال في التمثيل النقابي، تحسين هذه الجوانب قد يساهم في تعزيز الثقة بين العمال والنقابة ويساعد في تحقيق استقرار أكبر في البيئة النقابية.

العبارة رقم 28: تتعرض نقابتكم للمضايقات من بعض رؤساء المؤسسات

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	37	53.92
أحيانا	14	21.53
لا	17	26.15
المجموع	65	%100

الجدول رقم (30)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 53.92% يعتقدون أن النقابة تتعرض فعلاً للمضايقات من قبل بعض رؤساء المؤسسات. هذه النسبة تشير إلى وجود قلق ملحوظ حول العلاقة بين النقابة والإدارة، حيث يمكن أن تؤثر هذه المضايقات سلباً على قدرة النقابة على أداء مهامها بشكل فعال، وتحقيق أهدافها، والدفاع عن حقوق العمال. نسبة 21.53% يرون أن النقابة تتعرض للمضايقات بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تعكس أن بعض العمال يشعرون بوجود مضايقات من حين لآخر، مما قد يشير إلى أن هذه المشكلات ليست مستمرة أو دائمة، ولكنها تظهر في سياقات معينة أو خلال أوقات محددة.

نسبة 26.15% يعتقدون أن النقابة لا تتعرض للمضايقات من قبل رؤساء المؤسسات. هذه الفئة تعكس أن هناك جزءاً من العمال الذين يشعرون بأن العلاقة بين النقابة ورؤساء المؤسسات جيدة، أو أن المضايقات ليست مشكلة ملحوظة بالنسبة لهم.

تشير النتائج إلى أن هناك مشكلة ملحوظة تتعلق بمضايقات النقابة من قبل بعض رؤساء المؤسسات، حيث يشعر أكثر من نصف العمال بوجود هذه المضايقات. من الضروري أن تعمل النقابة على تعزيز استراتيجياتها لمواجهة هذه التحديات، بما في ذلك تعزيز الحوار مع الإدارة، تحسين قنوات التواصل، والتأكيد على أهمية حماية حقوق النقابة في مواجهة أي مضايقات قد تؤثر على عملها. تعزيز الشفافية والعدالة في العلاقة مع الإدارة قد يساعد في تقليل هذه المضايقات ويعزز فعالية النقابة في تحقيق أهدافها.

العبارة رقم 29: ضعف الترابط بين أعضاء الفروع النقابية

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	34	52.30
أحيانا	12	18.46

لا	19	29.23
المجموع	65	%100

الجدول رقم (31)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 52.30% يعتقدون أن هناك ضعفاً في الترابط بين أعضاء الفروع النقابية، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى وجود مشكلة ملحوظة في التواصل والتنسيق بين الفروع المختلفة للنقابة، مما قد يؤدي إلى ضعف في التنسيق والفعالية في تحقيق الأهداف النقابية.

نسبة 18.46% يشعرون أن ضعف الترابط يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأوقات فقط. هذه النسبة تعكس أن بعض العمال يرون أن هناك تبايناً في مستوى الترابط بين الفروع، مع وجود حالات أو ظروف معينة تؤدي إلى ضعف التنسيق، ولكنها ليست مشكلة دائمة.

نسبة 29.23% يعتقدون أن الترابط بين أعضاء الفروع النقابية جيد وليست هناك مشكلة كبيرة. هذه الفئة تعكس أن هناك جزءاً من العمال يعتبرون أن التنسيق والتواصل بين الفروع فعال بشكل كافٍ.

تشير النتائج إلى أن هناك مشكلة ملحوظة تتعلق بضعف الترابط بين أعضاء الفروع النقابية، حيث أن أكثر من نصف العمال يرون أن هناك ضعفاً في هذا المجال. لتحسين الوضع، يجب على النقابة تعزيز التواصل بين الفروع، وتنظيم اجتماعات دورية لتبادل المعلومات، وتطوير استراتيجيات فعالة للتنسيق. تحسين الترابط بين الفروع يمكن أن يؤدي إلى زيادة فعالية النقابة في تحقيق أهدافها وتقديم دعم أفضل للأعضاء.

العبارة رقم 30: نقص في توفر الموارد المادية للنقابة

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	35	53.84
أحياناً	14	21.53
لا	16	24.61
المجموع	65	%100

الجدول رقم (32)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 53.84% يعتقدون أن هناك نقصاً في الموارد المادية المتاحة للنقابة. هذه النسبة الكبيرة تشير إلى أن الموارد المالية قد تكون غير كافية لدعم الأنشطة النقابية، وتنفيذ البرامج، وتحقيق الأهداف المرسومة، مما قد يؤثر سلباً على قدرة النقابة على تقديم خدمات فعالة لأعضائها.

نسبة 21.53% يشعرون أن نقص الموارد يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تعكس أن هناك بعض العمال الذين يرون أن الموارد قد تكون كافية في بعض الأوقات، ولكن هناك فترات تشهد نقصاً في الدعم المالي و نسبة 24.61% يعتقدون أن الموارد المادية للنقابة كافية ولا تعاني من نقص. هذه الفئة تعكس أن هناك جزءاً من العمال يعتبرون أن النقابة لديها الموارد الكافية لدعم أنشطتها وتحقيق أهدافها.

توضح النتائج أن هناك قلقاً ملحوظاً بشأن نقص الموارد المادية للنقابة، حيث أن أكثر من نصف العمال يرون أن هناك مشكلة في توفر الدعم المالي. لمعالجة هذه المشكلة، ينبغي على النقابة استكشاف طرق لزيادة التمويل، مثل تحسين استراتيجيات جمع التبرعات، تعزيز الشراكات مع الجهات الأخرى، أو تحسين إدارة الموارد المالية. تعزيز الموارد المالية يمكن أن يساعد النقابة في تنفيذ برامجها بفعالية وتقديم خدمات أفضل لأعضائها.

العبارة رقم 31: عدم تطبيق القوانين الضامنة لحقوق العمال

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	27	41.53
أحيانا	19	29.23
لا	19	29.23
المجموع	65	%100

الجدول رقم (33)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 41.53% يعتقدون أن القوانين الضامنة لحقوق العمال لا تُطبق بشكل كافٍ، هذه النسبة تشير إلى وجود قلق ملحوظ بين العمال حول عدم تطبيق القوانين واللوائح التي تهدف إلى حماية حقوقهم، مما قد يؤدي إلى استياء أو عدم رضا عن كيفية تنفيذ حقوقهم.

نسبة 29.23% يشعرون أن عدم تطبيق القوانين يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تعكس أن بعض العمال يرون أن هناك تطبيقاً غير منتظم للقوانين، حيث يتم تطبيقها بشكل جيد في بعض الأوقات أو الحالات، ولكن هناك فترات أو حالات لا تُطبق فيها بشكل كافٍ

نسبة 29.23% يعتقدون أن القوانين الضامنة لحقوق العمال تُطبق بشكل جيد، مما يعني أنهم يشعرون بأن حقوقهم تُحترم وتُنفذ كما هو مقرر، هذه الفئة تمثل تبايناً في الآراء، حيث تعتبر أن القوانين تُطبق بشكل مناسب ولا توجد مشكلات كبيرة في هذا المجال.

تشير النتائج إلى وجود قلق ملحوظ حول مدى تطبيق القوانين الضامنة لحقوق العمال، حيث أن حوالي 41.53% من العمال يرون أن هذه القوانين لا تُطبق بشكل كافٍ، من المهم أن تعمل النقابة والإدارة على تحسين تطبيق هذه القوانين وضمان تنفيذها بشكل منتظم وعادل، يمكن أن يتضمن ذلك تعزيز الرقابة على تطبيق القوانين، تقديم التوعية للعمال حول حقوقهم، وتحسين آليات تقديم الشكاوى والرقابة على تنفيذ الحقوق.

العبرة رقم 32 : غلق ابواب الحوار بين رؤساء الفروع النقابيه والاداره

الاقتراحات	التكرار	النسبة
نعم	34	52
أحيانا	21	32.30
لا	10	15.38
المجموع	65	%100

الجدول رقم (34)

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 52% يعتقدون أن أبواب الحوار بين رؤساء الفروع النقابية والإدارة مغلقة، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى وجود مشكلة ملحوظة في التواصل والتفاعل بين النقابة والإدارة، مما قد يؤدي إلى ضعف في التعاون وحل القضايا بشكل فعال.

نسبة 32.30% يشعرون أن غلق أبواب الحوار يحدث بشكل متقطع أو في بعض الأحيان فقط. هذه النسبة تعكس أن هناك بعض العمال الذين يلاحظون أن الحوار قد يكون مغلقاً في حالات معينة أو في أوقات معينة، ولكن ليس بشكل دائم.

نسبة 15.38% يعتقدون أن أبواب الحوار مفتوحة وأن هناك تواصلاً فعالاً بين رؤساء الفروع النقابية والإدارة. هذه النسبة تعكس أن هناك جزءاً من العمال يشعرون بأن هناك حواراً جيداً ومستداماً بين النقابة والإدارة.

تشير النتائج إلى وجود مشكلة ملحوظة تتعلق بإغلاق أبواب الحوار بين رؤساء الفروع النقابية والإدارة، حيث أن أكثر من نصف العمال يشعرون بأن هناك قلة في التواصل، من الضروري أن تعزز النقابة والإدارة قنوات الحوار والتواصل لضمان التعامل الفعال مع القضايا ومشاكل العمال، يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم اجتماعات دورية، إنشاء آليات رسمية للتواصل، وتعزيز الشفافية في التفاعل بين النقابة والإدارة. تحسين الحوار يمكن أن يساعد في بناء علاقات عمل أفضل وزيادة فعالية النقابة في تحقيق أهدافها.

المطلب الرابع: النتائج في ضوء الفرضيات

الفرع الأول: نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الأولى القائلة: " يساهم العمل النقابي في المجال الوظيفي في المؤسسات التربوية". نلاحظ من خلال نتائج الجداول رقم (03، 04، 05، 06، 07، 08، 09، 10، 11، 12، 13، 14)، الخاصة بعبارات المحور الأول والتي جاءت كالآتي:

- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن النقابة تعمل على خلق بيئة عمل آمنة لممارسه العمل.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن النقابة تدافع على حقوق العمال في الترقية.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن عمل النقابة على بيئة عمل صحيه لممارسة العمل.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن تقديم دورات تكوينيه للعمال في مجال العمل النقابي.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن محافظة النقابة على الهوية المهنيه للعمال.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن مشاركة النقابة اعضائها باتخاذ القرار.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن تنسيق النقابة مع باقي النقابات التربيه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن مشاركة النقابة في اقتراح رزنامه العطل المدرسيه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن مشاركة نقابة unpef في اعداد المناهج الدراسيّه وتعديلها.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن توفر المؤسسة على جميع الأدوات والموارد اللازمة لأداء العكال واجباتهم بشكل جيد
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن الرضى عن التمثيل النقابي في المؤسسات التربوية

من خلال هذه النتائج يتضح أن العمل النقابي يساهم في المجال الوظيفي التي طبقتها على جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي، ومن خلال ما سبق ذكره نؤكد صحة الفرضية الأولى القائلة: " يساهم العمل النقابي في المجال الوظيفي في المؤسسات التربوية"، وتمثل هذه الاستجابة في أن النقابات تلعب دورًا محوريًا في تعزيز بيئة العمل وتحقيق رضا الموظفين. أظهرت عينة الدراسة تأكيدًا واضحًا على أن النقابة تعمل على خلق بيئة عمل آمنة وصحية لممارسة العمل، مع التركيز على الدفاع عن حقوق العمال، خصوصًا في مجالات الترقية والمحافظة على الهوية المهنية. علاوة على ذلك، يبرز دور النقابة في تقديم الدورات التكوينية، مما يعزز من مستوى الكفاءة المهنية للعاملين.

كما أن النقابة تسهم بشكل فعال في المشاركة في صنع القرار داخل المؤسسات، سواء من خلال تنسيقها مع النقابات الأخرى أو من خلال اقتراح روزنامه العطل المدرسية والمشاركة في إعداد وتعديل المناهج الدراسية.

وتوضح النتائج كذلك أن توفر الأدوات والموارد الضرورية في المؤسسة يعزز من كفاءة العمل، مع تحقيق رضا عام عن التمثيل النقابي. وأخيراً، يشير التأكيد على دور النقابة في تعزيز روح التعاون بين العمال إلى أن النقابة لا تقتصر على الدفاع عن حقوق العمال فقط، بل تسعى أيضاً إلى بناء بيئة تعاونية تشجع على الإنتاجية والعمل الجماعي.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن العمل النقابي في المؤسسات التربوية يسهم بشكل إيجابي في تحسين بيئة العمل، مما يدعم صحة الفرضية.

الفرع الثاني: نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الثانية القائلة: " يساهم العمل النقابي في المجال الاجتماعي في المؤسسات التربوية". نلاحظ من خلال نتائج الجداول رقم (15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24)، الخاصة بعبارات المحور الثاني والتي جاءت كالآتي:

- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن يوضح عمل النقابة في تعزيز روح التعاون بين العمال.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بمساهمة النقابة في تحسين قدره الشرائيه للعمال.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بتنسيق بين النقابة ولجنه الخدمات الاجتماعية.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن عمل النقابة على تقديم الحوافز المادية والمعنويه للعمال.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن توسط النقابة في تحويلات موظفين من مؤسسه لآخرى.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بمساهمة النقابة في تقديم خدمات صحيه لصالح العمال.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن تدخل النقابة في حل مشكله السكن لعمال التربية.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن يوضح تدخل نقابة unpef في الوقايه من حوادث العمل.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن سعى نقابه في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكيه لعمال تربيته.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن مساهمة النقابه في تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

من خلال هذه النتائج يتضح أن العمل النقابي يساهم في المجال الاجتماعي التي طبقتها على جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي، ومن خلال ما سبق ذكره نؤكد صحة الفرضية الثانية القائلة: " يساهم العمل النقابي في المجال الاجتماعي في المؤسسات التربوية"، وتمثل هذه الاستجابة في أن للنقابات دوراً اجتماعياً مهماً في تعزيز رفاهية العمال وتحسين ظروفهم المعيشية، أظهرت عينة الدراسة أن النقابة تلعب دوراً بارزاً في تعزيز روح التعاون بين العمال، مما يسهم في خلق بيئة اجتماعية متكاملة داخل المؤسسات التربوية، كما أن

مساهمة النقابة في تحسين القدرة الشرائية للعمال من خلال التنسيق مع لجنة الخدمات الاجتماعية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، تؤكد اهتمام النقابة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي للعاملين.

و تشير النتائج إلى أن النقابة تتوسط في تسهيل التحويلات بين المؤسسات، وتقدم خدمات صحية للعمال، وتدخل لحل مشكلات السكن، وهو ما يعكس جهودها الكبيرة في تحسين الأوضاع الاجتماعية للعاملين. كما أن تدخل النقابة في الوقاية من حوادث العمل، وسعيها للتعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية للعمال، يعزز من دورها في تحقيق الحماية الاجتماعية والاقتصادية للعاملين.

يوضح الدور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات التربوية، مما يؤكد أن النقابات ليست فقط وسيلة للدفاع عن الحقوق المهنية، بل أيضًا عاملاً مؤثراً في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وعليه، يمكن القول إن العمل النقابي في المجال الاجتماعي يساهم بفاعلية في تعزيز الاستقرار والرفاهية داخل المؤسسات التربوية، مما يدعم صحة الفرضية.

الفرع الثالث: نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الثالثة القائلة: " توجد صعوبات في العمل النقابي في المؤسسات التربوية". نلاحظ من خلال نتائج الجداول رقم (25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34) الخاصة بعبارات المحور الثالث والتي جاءت كالآتي:

- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن ضعف ثقافه العمل نقابي في المؤسسات التربويه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن عزوف عن المشاركة في العمل النقابي.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن غياب الالتزام بتشريعات النقابه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن ضعف الخطط والبرامج التوعويه للنقابه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بأن نزاعات حول الحق في التمثيل النقابي.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بتعرض نقابة للمضايقات من بعض رؤساء المؤسسات.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بضعف الترابط بين اعضاء الفروع النقابيه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بنقص في توفر الموارد الماديه للنقابه.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بعدم تطبيق القوانين الضامنه لحقوق العمال.
- ✓ أن عينة الدراسة تقر بغلق ابواب الحوار بين رؤساء الفروع النقابيه والاداره.

من خلال هذه النتائج يتضح أن هناك صعوبات في العمل النقابي التي طبقتها على جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي، ومن خلال ما سبق ذكره نؤكد صحة الفرضية الثالثة القائلة: " توجد صعوبات في العمل النقابي في المؤسسات التربوية "، وتمثل هذه الاستجابة في أن هناك مجموعة من العوائق التي تعيق فعالية العمل النقابي داخل هذه المؤسسات. فقد أشارت عينة الدراسة إلى ضعف ثقافة العمل النقابي بين العمال، مما يؤدي إلى عزوف الكثير منهم عن المشاركة الفاعلة في النشاطات النقابية. كما أن غياب الالتزام بتشريعات النقابة وضعف الخطط والبرامج التوعوية تسهم في تقليص تأثير النقابة وعدم وضوح أهدافها بالنسبة للأعضاء.

من جهة أخرى، تشير النتائج إلى وجود نزاعات حول الحق في التمثيل النقابي، بالإضافة إلى تعرض النقابات للمضايقات من قبل بعض رؤساء المؤسسات، مما يشير إلى تحديات تعيق العمل النقابي من خارج إطار النقابة. كما أظهرت عينة الدراسة ضعف الترابط بين أعضاء الفروع النقابية ونقص الموارد المادية اللازمة لدعم الأنشطة النقابية، مما يعيق تنفيذ البرامج والمبادرات.

يبرز غياب تطبيق القوانين الضامنة لحقوق العمال وغلق أبواب الحوار بين رؤساء الفروع النقابية والإدارة كأحد أكبر التحديات التي تواجه العمل النقابي. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن هناك بالفعل صعوبات كبيرة تؤثر سلباً على العمل النقابي في المؤسسات التربوية، مما يؤكد صحة الفرضية.

الفرع الرابع: نتائج التساؤل الرئيسي:

التساؤل الرئيسي القائل: " ما هو واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية من جهة نظر مسؤولي الفروع النقابية نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي انموذجا ".

من خلال مناقشة التساؤلات الفرضيات الثلاث تبين أنه:

✓ أن العمل النقابي يساهم في المجال الوظيفي التي طبقتها على جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي

✓ أن العمل النقابي يساهم في المجال الاجتماعي التي طبقتها على جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي.

✓ توجد هناك صعوبات في العمل النقابي التي طبقتها على جميع رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي

من خلال هذه النتائج يتضح إن واقع العمل النقابي يتسم بالتباين بين الأدوار الإيجابية والتحديات الكبيرة.

من الناحية الوظيفية، يلعب العمل النقابي دورًا مهمًا في تحسين بيئة العمل والدفاع عن حقوق العمال، من خلال توفير بيئة آمنة وصحية، والمساهمة في تعزيز حقوق الترقية وتقديم الدورات التكوينية، كما يساهم في المشاركة في صنع القرار وإعداد المناهج وتنسيق الجهود بين النقابات، مما يعزز من فعالية العمل داخل المؤسسات.

أما في المجال الاجتماعي، يظهر العمل النقابي تأثيرًا كبيرًا في تحسين أوضاع العمال المعيشية من خلال تقديم الخدمات الصحية، المساهمة في حل مشكلات السكن، وتعزيز القدرة الشرائية للعمال، كما يساهم في بناء بيئة تعاونية ومستقرة تساهم في رفع مستوى الرفاهية الاجتماعية داخل المؤسسات التربوية.

ومع ذلك، فإن العمل النقابي يواجه العديد من الصعوبات التي تعيق تأثيره الفعلي، ضعف ثقافة العمل النقابي، العزوف عن المشاركة، وغياب الالتزام بتشريعات النقابة، بالإضافة إلى نقص الموارد المادية، كلها تحديات تؤثر على كفاءة العمل النقابي. كما أن النزاعات حول التمثيل النقابي، والتضييق من قبل بعض رؤساء المؤسسات، وعدم تطبيق القوانين، تشكل عقبات إضافية أمام تحقيق النقابة لأهدافها.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن واقع العمل النقابي في المؤسسات التربوية الجزائرية هو مزيج من التأثير الإيجابي في تحسين ظروف العمل والرفاهية الاجتماعية، مقابل صعوبات جوهرية تتطلب حلولاً لتعزيز دوره الفعال.

خلاصة:

لقد تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية على مستوى عمال التربية والتكوين لولاية الوادي ، بهدف محاولة التعرف على واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية في رؤساء الفروع النقابية لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي ، وذلك من خلال اداة الاستبيان موجهة لفائدة جميع رؤساء الفروع النقابية مكونة من خمس وستون (65) لعمال التربية والتكوين لولاية الوادي ، فإنه من خلال عرض وتحليل نتائج الدراسة وذلك عبر مراحل وخطوات اتضح أن العمل النقابي تُسهم بدور فعّال في تحسين الظروف الوظيفية والاجتماعية للعاملين، إذ تمثل حلقة وصل بين العمال وأصحاب العمل، ورغم هذا الدور الهام، تواجه النقابات تحديات كبيرة، مثل الضغوط الاقتصادية والسياسية التي قد تحد من قدرتها على تحقيق أهدافها وحماية حقوق الأعضاء، هذه التحديات تتطلب استراتيجيات مبتكرة للتغلب عليها وضمان استمرارية تأثير النقابات في تحسين بيئة العمل

خاتمة

خاتمة :

ولقد تبين من خلال دراستنا هذه " واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية " في جانبها النظري والتطبيقي (الميداني) أن العمل النقابي يعتبر من أهم مكونات البيئة الداخلية للمؤسسة التربوية ويظهر أن النقابات تلعب دوراً مهماً في تحسين الظروف الوظيفية والاجتماعية للعمال، لكنها تواجه أيضاً تحديات كبيرة تحد من فعاليتها، في الجانب الوظيفي، تسهم النقابات في خلق بيئة عمل آمنة وصحية، والدفاع عن حقوق العمال في الترقية وتوفير دورات تكوينية تسهم في رفع كفاءة العاملين. كما أن مشاركتها في صنع القرار، سواء في إعداد المناهج أو تنسيق الجهود مع النقابات الأخرى، يعزز من حضورها الإيجابي في المؤسسات التعليمية.

من الناحية الاجتماعية، يبرز الدور الكبير للنقابات في تحسين مستوى معيشة العمال من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية، والتوسط في حل مشكلات السكن وتقديم الخدمات الصحية، هذه الجهود تساعد على تحقيق استقرار اجتماعي واقتصادي للعاملين، مما يعزز من الروح التعاونية داخل المؤسسات ويخلق بيئة عمل أكثر توازناً واستدامة.

إلا أن النقابات تواجه صعوبات جوهرية تعيق فعاليتها، مثل ضعف ثقافة العمل النقابي بين العمال، العزوف عن المشاركة، وغياب الالتزام بالتشريعات النقابية، إضافة إلى ذلك، فإن نقص الموارد المادية، النزاعات حول التمثيل النقابي، والتضييق من قبل بعض المسؤولين، كلها تحديات تجعل من الصعب على النقابات تحقيق أهدافها بشكل كامل. كما أن غياب الحوار الفعال بين الإدارة والنقابات يزيد من تعقيد الوضع ويجد من فرص التعاون لحل المشكلات.

بناءً على هذه المعطيات، يمكن القول إن العمل النقابي في المؤسسات التربوية الجزائرية يواجه واقعا مزدوجاً. فمن جهة، يسهم بشكل فعال في تحسين ظروف العمل والحياة الاجتماعية للعمال، ومن جهة أخرى، يعاني من عقبات هيكلية وإدارية تحتاج إلى معالجتها لتفعيل دوره بشكل أكبر. لذا، يعد تعزيز الوعي النقابي وتطوير التشريعات وزيادة الموارد المالية للنقابات من الخطوات الضرورية لتقوية هذا العمل وضمان استمراريته في تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية في القطاع التربوي.

ومن خلال ما تم التوصل إليه من النتائج تم اقتراح مجموعة من التوصيات تمثلت في:

- تطوير برامج توعية وتدريب للعمال حول أهمية العمل النقابي ودوره في تحسين بيئة العمل وحماية الحقوق.
- يمكن تنفيذ ورش عمل ودورات تدريبية لتعريف الموظفين بمزايا الانضمام إلى النقابات والمشاركة الفعالة.
- وضع استراتيجيات لزيادة مشاركة الأعضاء في الأنشطة النقابية، مثل تنظيم الاجتماعات والفعاليات التي تتيح للعمال التعبير عن آرائهم والمشاركة في اتخاذ القرارات.

- مراجعة وتطوير التشريعات النقابية لتكون أكثر توافقًا مع احتياجات العمال، وضمان تنفيذها بفعالية. يجب تعزيز الالتزام بالتشريعات من خلال تعزيز الرقابة وتوفير التوجيه اللازم للنقابات.
- العمل على زيادة الموارد المالية للنقابات من خلال تحسين جمع الاشتراكات وتعزيز الشراكات مع الجهات الداعمة. كما يمكن البحث عن مصادر تمويل إضافية لدعم الأنشطة النقابية والمبادرات الاجتماعية.
- إنشاء قنوات حوار فعّالة بين النقابات والإدارة لحل النزاعات وتعزيز التعاون. يجب أن تكون هناك اجتماعات منتظمة وتواصل مفتوح لمناقشة المشكلات وتطوير الحلول المشتركة.
- تطوير آليات لحل النزاعات حول التمثيل النقابي وضمان تحقيق حقوق النقابات. ينبغي العمل على تحسين العلاقة بين النقابات ورؤساء المؤسسات لتجنب المضايقات وتسهيل العمل النقابي.
- توسيع نطاق الخدمات الاجتماعية التي تقدمها النقابات، مثل تقديم الدعم الصحي، وتحسين حلول السكن، وتعزيز القدرة الشرائية للعمال. يجب أن تكون هذه البرامج شاملة وملبية لاحتياجات مختلف فئات العمال.
- تطوير خطط وبرامج توعوية متكاملة تستهدف جميع مستويات العمال والإداريين، لضمان فهم شامل لدور النقابة وأهمية التزام الجميع بالقوانين والأنظمة النقابية.

قائمة المصادر والمراجع

• الكتب

- خالد علي عمر وآخرون.(2009). حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها مركز هشام مبارك للقانون. القاهرة.
- سعاد فاتن برنوطي. (2007) . إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد. دار وائل. ط3. الأردن.
- طاهر زرهوري. (1991). تنظيم وتسيير مؤسسة التربية والتعليم. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
- عبد الباسط محمد محسن. (1972). علم اجتماع الصناعي . مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- عبد المنعم الجيلي. (دون تاريخ). تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم . بغداد : مكتبة النهضة.
- عصام طوالي الثعالبي.(2014). مدخل الى تاريخ القانون النقابي دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.الجزائر.
- لمياء أحمد . (2009). عثمان التربية الجمالية لأطفال ما قبل المدرسة. الطبعة 1. دار المعرفة الجامعية.
- مجدي صلاح طه المهدي. (2010). اقتصاديات الجودة التعليمية ، ط 01، دار الفكر عمان الاردن.
- مروان عبد المجيد. (2002). تعلم العيش مع الداء السكري دون أنسولين. لبنان، بيروت: دار الكتب العلمية
- مصطفى القمش. (2010). قضايا وتوجهات حديثة في التربية الخاصة. الطبعة 1. دار الحكمة للطباعة والنشر.
- مهدي حسن زوولف . (2003). إدارة الأفراد. دار الصفاء. ط1.الأردن.
- موسى يودهان. (2012). قانون الوظيف العمومي . الجزائر: دار الامة للطباعة والنشر والتوزي.
- ناصر قاسمي. (2011). دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية

• الرسائل الجامعية

- امام بو علي و مروة معطوب. (2020-2021). العمل النقابي والرضا الوظيفي ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،تخصص علم اجتماع تنظيم وعما. كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية.
- حورية بن حمزة. (2016-2017). مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية سنة ثمانية ماستر علم اجتماع تنمية وتسير الموارد البشرية قسم علم اجتماع . جامعة الشاذلي بن جديد.

• المقالات والمجلات العلمية

- جورج فيردمال. (دون تاريخ). رسالة في سوسيولوجيا العمل (المجلد 1). (حسين حيدر، المترجمون) بيروت : منشورات عويدات.
- عبد الوهاب الكيالي. (1990) . الموسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر. ط3. بيروت .
- زين الدين زمرور ، "الكتابست أزمة نقابة أم أزمة قطاع"، مجلة متون، العدد 03، المجلد 11، فيفري 2020.

قائمة الملاحق



جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية



استمارة البحث الميداني

أخي الموظف ... أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد ...

يُشرفني أن أضع بين أيديكم استمارة البحث الميداني ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم اجتماع العمل والتنظيم والموسومة بعنوان: **واقع العمل النقابي في المؤسسة التربوية الجزائرية من وجهة نظر مسؤولي الفروع النقابية نقابة الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF) لولاية الوادي** أنموذجا. نرجو منكم التفضل بالإجابة عليها وذاك بوضع علامة ✓ في الخانة المناسبة. نأمل أن تكون إجاباتكم إسهاما منكم في خدمة البحث العلمي. وأحيطكم علمًا أن المعلومات المدونة في الاستمارة لا تستعمل إلا في أغراض البحث العلمي.

شكرا على حسن تعاونكم

تحت إشراف الدكتور:

*ابراهيم هياق

من إعداد الطالبتين:

بادية قلوبو

كريمة بن قدور

السنة الجامعية: 2024/2023

المحور الأول:

1-المجال الوظيفي			
الرقم	العبارات	نعم	لا
01	تعمل نقابه على خلق بيئه عمل امنه لممارسه العمل		
02	تدافع النقابه على حقوق العمال في الترتيه		
03	تعمل نقابه على خلق بيئه عمل صحيه للممارس العمل		
04	يتم تقديم دورات تكوينيه للعمال في مجال العمل النقابي		
05	تحافظ النقابه على الهويه المهنيه للعمال		
06	تشارك النقابه اعضائها باتخاذ القرار		
07	تسع نقابه للتعبير عن طموحات العمال الحقيقيه ومطالبهم المشروعه		
08	تنسيق النقابه مع باقي النقابات في ميدان التربيه		
09	تشارك النقابه في اقتراح رزنامه العطل المدرسيه		
10	تشارك نقبتكم في اعداد المناهج الدرسيه وتعديلها		
11	توفر المؤسسه جميع الادوات والموارد اللازمه لاداء العمال واجباتهم بشكل جيد		
12	هل انت راض عن التمثيل النقابي في المؤسسه التربويه		

المحور الثاني:

2-المجال الاجتماعي			
الرقم	العبارات	نعم	لا
01	تعمل نقابه على تعزيز روح التعاون بين العمال		
02	تساهم النقابه في تحسين القدره الشرائيه للعمال		
03	يوجد تنسيق بين النقابه ولجنه الخدمات الاجتماعيه		
04	تعمل نقابه على تقديم الحوافز الماديه والمعنويه للعمال		
05	تتوسط النقابه في تحويلات موظفين من مؤسسه لآخرى		
06	تساهم النقابه في تقديم خدمات صحيه لصالح العمال		
07	تتدخل النقابه في حل مشكله السكن لعمال تربيه		
08	تتدخل نقابه في الوقايه من حوادث العمل		

			09	تسع نقابه في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكيه لعمال تربيه
			10	ساهمت النقابه في تحقيق الاستقرار الاجتماعي

المحور الثالث:

3- صعوبات العمل النقابي				
الرقم	العبارات	نعم	لا	أحيانا
01	هنالك ضعف ثقافه العمل نقابي في المؤسسات التربويه			
02	هناك عزوف عن المشاركه في العمل النقابي			
03	غياب الالتزام بتشريعات النقابه			
04	ضعف الخطط والبرامج توعويه للنقابه			
05	نزعات حول الحق في التمثيل النقابي			
06	تعرض نقابتكم للمضايقات من بعض رؤساء المؤسسات			
07	ضعف التواصل بين اعضاء الفروع النقابيه			
08	نقص في توفر الموارد الماديه للنقابه			
09	عدم تطبيق القوانين الضامنه للحقوق العمال			
10	غلق ابواب الحوار بين رؤساء الفروع النقابيه والاداره			